

ÉTUDE SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS LE BTP



Le comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP a confié au cabinet Kyu, la réalisation d'une étude sur les transitions professionnelles dans le BTP.

Réalisation graphique : www.delphinecheret.com

www.metiers-btp.fr

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION ET DÉMARCHE D'ENSEMBLE 4

- Contexte de l'étude
- Méthodologie
- Moyens mobilisés

01/ LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES : DÉFINITION ET CADRAGE 7

- Qui sont les personnes en transition professionnelle ?
- La problématique des transitions professionnelles
appréhendée par les autres secteurs

02/ ANALYSE STATISTIQUE DES TRANSITIONS VERS LE BTP 10

- Les primo-entrants dans le BTP : Analyse des données de l'UCF
- Les transitions professionnelles vers le BTP : Analyse des données
de l'Observatoire des Transitions professionnelles
- Analyse des mobilités constatées vers les métiers du BTP

03/ LES DÉTERMINANTS DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES VERS LE BTP 34

- Pourquoi se reconvertis-t-on ?
- Quelles sont les motivations dans le choix du nouveau métier ?
- Des parcours et motivations hétérogènes identifiés par les acteurs
- Motivations pragmatiques : améliorer ses conditions de travail et d'emploi
- Des motivations intrinsèques souvent mises en avant

04/ LES PARCOURS DE RECONVERSION 45

- Des parcours articulés autour d'étapes clés
- Des étapes qui varient en fonction de parcours-types
- La prise d'information et de décision
- Le passage en formation
- L'insertion
- Poursuite de la carrière

05/ PARCOURS DE RECONVERSION : VISION DES ENTREPRISES 60

- Les reconversions dans le BTP : un phénomène réel
mais inégalement appréhendé par les entreprises
- Principaux enjeux et besoins RH des entreprises du BTP
- Pour répondre à ces besoins, un travail partenarial pas toujours identifié

06/ LES PASSERELLES À DÉVELOPPER DANS QUELS SECTEURS RECRUTER CES PROFESSIONNELS ? 72

- Les proximités inter-métiers : matrices de positionnement

07/ CONCLUSIONS INTERMÉDIAIRES 79

08/ PRÉCONISATIONS 82

09/ ANNEXES 88

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION ET DÉMARCHE D'ENSEMBLE

Contexte de l'étude

Le secteur de la construction représente un employeur majeur, connaissant de forts besoins en emploi pouvant cependant être contrarié par des difficultés de recrutement plus critiques qu'ailleurs (74 % de difficultés anticipées dans les recrutements en 2023 d'après l'enquête Besoins en Main-d'œuvre).

Dans ce contexte, et alors que les formations initiales de la construction ont des taux de remplissage hétérogènes et parfois modestes, les professionnels en reconversion peuvent constituer un précieux vivier de recrutement. Par ailleurs, dans un monde parcouru par des mutations profondes (transitions écologiques, technologiques, évolution des métiers, mutations économiques et sectorielles, succession de crises...), le parcours professionnel des individus est de moins en moins linéaire et intègre de plus en plus de bifurcations ou réorientations. Les actifs sont davantage amenés à changer d'entreprises ou de secteurs professionnels pour pouvoir s'adapter à l'environnement socio-économique ou par choix personnels (un actif sur quatre a connu au moins une reconversion au cours des cinq dernières années!).

C'est dans ce contexte que le Comité de Pilotage de l'Observatoire des métiers du BTP a décidé de lancer une étude visant à mieux connaître et comprendre les individus en transition professionnelle vers les secteurs du BTP, afin de favoriser ces transitions.

Objectifs de l'étude

L'étude a pour objectifs principaux :

- identifier les secteurs depuis lesquels les transitions professionnelles vers le BTP sont actuellement propices ;
- identifier parmi ces secteurs ceux qui, d'ici 5 à 10 ans, vont voir leurs effectifs diminuer et auprès desquels le BTP pourra recruter ;
- obtenir une représentation des transitions professionnelles des actifs vers les secteurs du BTP en termes de volume, profils concernés (secteurs et métiers de provenance, statut précédent – salariés et demandeurs d'emploi...), compétences concernées, types d'entreprises... ;
- identifier les leviers qui encouragent ou les freins qui défavorisent les transitions professionnelles vers les branches du BTP recenser les dispositifs d'accompagnement des transitions et mesurer l'usage qui en est fait par les entreprises du BTP.

- formuler des préconisations :
 - pour favoriser et faciliter les transitions professionnelles vers les secteurs du BTP,
 - d'offres et outils facilitant la reconversion des actifs intéressés par le BTP, et dont les branches et les entreprises pourront se saisir. Il pourra s'agir, entre autres, d'outils à mettre à disposition du public ciblé ou encore de moyens d'action à destination des branches et des entreprises.

Dans l'optique de répondre à ces objectifs, le présent rapport s'attache à :

- définir les transitions professionnelles et à en circonscrire le périmètre, afin de produire un état des lieux des connaissances sur les transitions professionnelles en général et plus spécifiquement sur celles concernant le BTP et ses métiers (I) ;
- produire une analyse quantitative de différentes sources de données faisant état de mobilités professionnelles et de reconversion vers les métiers du BTP (II) ;
- mettre en lumière les déterminants à ces transitions, à chaque étape des parcours, à travers des entretiens avec des acteurs de ces transitions (principaux concernés, entreprises du BTP, professionnels de la formation et de l'orientation) (III) ;
- formuler des préconisations et des pistes d'action dans l'optique de développer les transitions professionnelles vers les métiers et secteurs du BTP (IV).

■ Méthodologie

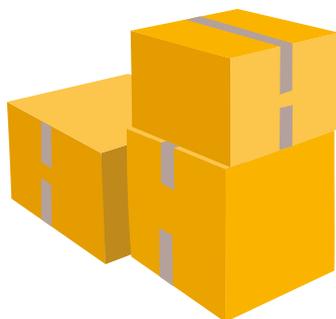
Pour atteindre ces objectifs, cette étude se base sur :

- une revue de littérature sur le phénomène des transitions professionnelles, incluant un benchmark sectoriel ;
- une analyse de différentes sources de données : données de l'Union des Caisses de France (UCF) sur les effectifs salariés primo-entrants, données de l'Observatoire des Transitions professionnelles sur les Projets de Transition Professionnelle financés vers le BTP, données prospectives de France Stratégie et la DARES (« les métiers en 2030 »), commande de données de la DSN passée à l'INSEE sur les mobilités professionnelles constatées ;
- des entretiens auprès de 14 professionnels de la formation, de l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnels ;
- des entretiens auprès de 25 professionnels ayant réalisé une reconversion professionnelle vers un métier du BTP, en provenance d'autres secteurs ;
- 11 entretiens auprès d'entreprises du secteur, ayant recruté ou non des professionnels issus de reconversion ;
- une enquête en ligne adressée aux entreprises du secteur (287 répondants) ;
- un groupe de travail avec des membres du COPIL, des acteurs du service public de l'emploi, complété d'un entretien complémentaire.

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION ET DÉMARCHE D'ENSEMBLE

ORGANISATIONS RENCONTRÉES LORS DE LA PREMIÈRE PHASE DE L'ÉTUDE

ORGANISATION	FONCTION
AFPA Toulouse	Responsable de formation
Greta CFA Midi-Pyrénées Ouest	Conseillère en formation continue
Transition Pro CVDL	Chargée de projets
Transition Pro PACA	Chargée d'instruction
Transition Pro PACA	Chargée de projet suivi qualité
Greta CFA Midi-Pyrénées Orientales	Responsable de formations BTP
Fédération Compagnonnique nationale	Directrice Ingénierie et Innovation Pédagogique
Transitions Pro Ile-de-France	Directrice adjointe des partenariats
BTP CFA IDF	Coordonnateur développement régional
DR France Travail La Réunion	Conseillère relation entreprises
France Travail agence Toulouse Cartoucherie	Responsable d'équipe
France Travail agence Toulouse Cartoucherie	Conseillère en insertion professionnelle
BTP CFA Pays de la Loire	Adjoint de direction formation
BTP CFA Pays de la Loire	Coordinatrice formation continue



01

LES TRANSITIONS
PROFESSIONNELLES :
DÉFINITION ET CADRAGE

Il n'existe pas de consensus méthodologique dans le corpus analysé. **Les transitions professionnelles peuvent être appréhendées dans une acception plus ou moins large** (changement de statut, de métier, secteur, ou même uniquement d'entreprise). Le périmètre et la définition retenus dépendent des objectifs de l'analyse.

Pour les besoins de la présente étude, et au regard de ses enjeux, nous proposons d'étudier **les professionnels entrants dans le BTP (hors fonctions supports) qui exerçaient l'année précédente dans un autre secteur (nomenclature NA38) et sur un autre métier (nomenclature FAP87)**.

Les mobilités internes au BTP et les mobilités sortantes ne seront pas étudiées. Les mobilités de statut (d'ouvrier à artisan par exemple) ne seront pas étudiées non plus.

Qui sont les personnes en transition professionnelle ?

En moyenne, **1,4 million de personnes en emploi changent de métier** (au sens de la nomenclature FAP87) chaque année sur la période 2006-2019 (8 % des actifs)².

Ces mobilités se font le plus souvent dans un autre domaine professionnel (74 % et sont plus souvent ascendantes (40 %, définition retenue : passage à un quintile de revenu supérieur au précédent).

Une étude du Céreq s'appuyant sur l'enquête Défis³ souligne qu'en 2015, 33 % des salariés souhaitaient changer de métier. Sur la période 2015-2019, 42 % des professionnels ont effectivement changé de métier. L'étude constate une forte disparité par catégorie socioprofessionnelle.

- **Les employés (qualifiés ou des premiers niveaux de qualification) sont ceux qui aspirent le plus à une reconversion** : 45 % des employés de premiers niveaux de qualification, 36 % des employés qualifiés.
- **Les employés de premiers niveaux de qualification, bien qu'ils soient ceux qui aspirent le plus à une reconversion, sont les moins nombreux à avoir changé de métier en 4 ans** (32 % contre 42 % en moyenne), mais avec des mobilités plus souvent accompagnées d'un changement de domaine professionnel.
- **Les ouvriers d'exécution sont ceux qui ont le plus changé de métier** (54 %, le plus souvent vers d'autres domaines professionnels, mais sans évolution et dans une dynamique d'événements imprévus et subis (licenciement, accident du travail...).
- Les ouvriers qualifiés connaissent des mobilités plus en phase avec leurs attentes, et changent moins de domaines professionnels.
- Pour les employés qualifiés, professions intermédiaires et cadres, les mobilités sont plus en phase avec leurs souhaits, plus souvent internes à l'entreprise.

² France Stratégie, Rapport du Réseau Emplois Compétences « Relever collectivement le défi des transitions professionnelles », 2023.

³ STEPHANUS, C., VERO, J « Empêchée, contrainte ou souhaitée : trois visages de la reconversion au prisme des catégories socioprofessionnelles » in LEFRESNE, F., VERDIER, E. (dir.) Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles, Céreq essentiels n°5, 2023.

Dans les métiers du BTP, on constate à travers cette étude du Céreq que **le niveau de qualification est un facteur déterminant** dans le fait d'envisager une reconversion professionnelle ou non :

- **les ouvriers d'exécution du BTP sont 46 % à vouloir changer de métier** (6^e famille professionnelle avec le plus haut taux) ;
- a contrario, les techniciens et agents de maîtrise du BTP (22 %, ouvriers qualifiés du 2^d œuvre (20 % et les autres ouvriers qualifiés du BTP (16 % font partie des familles professionnelles avec le moins de salariés qui souhaitent quitter leur métier.

La problématique des transitions professionnelles appréhendée par les autres secteurs

L'étude des mobilités et transitions professionnelles revêt un enjeu fort, dans un contexte de difficultés de recrutement élevées dans certains secteurs et de mutations sectorielles entraînant des besoins en recrutement - ou au contraire des pertes d'emploi nécessitant l'identification de débouchés. Pour autant, l'état de l'art met en exergue le fait que le sujet est peu étudié.

D'autres secteurs ont mené des travaux, le plus souvent dans une autre approche (identification de passerelles internes, ou de débouchés pour leurs propres salariés en cas de recul de l'emploi).

- La **filière fonderie automobile** a réalisé une étude⁴ permettant de **cartographier les passerelles internes à la filière**, en catégorisant les métiers selon le taux de croissance des effectifs et la représentation des effectifs dans le secteur.
- En raison de la crise du COVID-19 et la forte décroissance des recrutements, **la branche du transport aérien** a souhaité étudier les possibilités de passerelles à la fois en interne, mais également hors secteur afin de proposer des reconversions aux salariés. L'activité ayant repris, l'analyse des viviers de recrutements hors secteur et par territoire ont également été inclus dans l'étude, dont la restitution est disponible dans l'outil « Mon emploi dans l'aérien⁵ ».
- De manière similaire au BTP, **le transport public urbain et le transport ferroviaire** possèdent un certain nombre de métiers fortement en tension pour lesquels les entreprises cherchent à diversifier leurs recrutements, en allant chercher des profils « atypiques » ou issus d'autres secteurs. Parmi les recommandations de l'étude, il convient de noter la recherche de compétences techniques par l'intermédiaire de partenariats et de passerelles créés avec des secteurs proches (BTP, industrie et services automobiles...) ainsi que la recherche de compétences transverses et d'une « appétence pour le service public » dans des secteurs non concurrents et confrontés à une problématique de pénibilité (services à la personne, militaire...).

4 <https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/08/Helevato-EDEC-Automobile-prolongement-et-appfondissement-dune-etude-sur-la-filiere-fonderie-automobile-v20210402.pdf>

5 <https://www.akto.fr/emploi-aerien/>

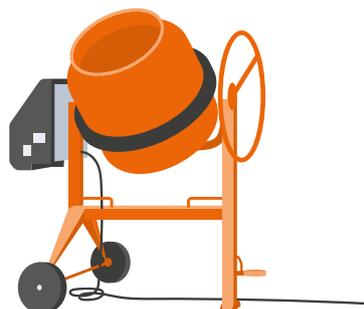
102

ANALYSE STATISTIQUE
DES TRANSITIONS
VERS LE BTP

L'analyse des transitions professionnelles vers le secteur du BTP peut être appréhendée par différentes méthodes. La mise en regard de différentes sources de données apporte un éclairage d'ensemble sur la nature de ces mobilités (volumes, métiers d'origine et d'arrivée). Cette partie est structurée autour de l'analyse de trois sources de données complémentaires, mobilisées en parallèle les unes des autres :

- les flux de primo-entrants dans le BTP constatés par l'Union des caisses de France Congés Intempéries BTP (UCF CIBTP) en 2022. Le recours à cette première source de données permet de broser les profils des professionnels entrés dans le secteur en 2022. Cette source de données est par ailleurs celle qui permet d'analyser les effectifs dont la volumétrie est la plus importante, et la plus proche de l'ensemble des entrées de nouveaux professionnels dans le BTP ;
- les Projets de Transition Professionnels (PTP) financés par les Transitions pro. Ces données de l'Observatoire des Transitions Professionnelles permettent de faire un focus détaillé sur une sous-population (3 000 actifs sur 3 ans) ayant suivi une formation pour se reconverter dans le BTP : portrait socio-démographique, métier antérieur, formation suivie, métier d'insertion. Si ces données ne sont pas représentatives des mobilités professionnelles vers le BTP, elles constituent une clé de compréhension précieuse de ces parcours ;
- enfin, une commande faite à l'INSEE de l'évolution des mobilités constatées dans la Déclaration Sociale Nominative entre 2020 et 2021 vient compléter l'analyse. À travers l'analyse des variations de la situation de professionnels entre deux années, cela a permis d'identifier les professionnels qui exerçaient en 2021 des métiers propres aux branches du BTP, après avoir exercé l'année précédente des métiers en dehors de ce périmètre (environ 11 000 actifs). Ces données apportent des informations à plus grande échelle mais moins détaillées que celles de l'Observatoire des Transitions Professionnelles sur les parcours vers le BTP. De plus, ces données portent sur des actifs qui sont en emploi en 2020 et en 2021, et qui n'ont donc pas suivi de formation longue dans le cadre de cette mobilité.

L'analyse de ces trois sources de données permet de dégager des tendances globales mais également de mettre en lumière des spécificités à un ou plusieurs types de parcours.



LES PRIMO-ENTRANTS DANS LE BTP : ANALYSE DES DONNÉES DE L'UCF

Chaque année, le secteur du BTP connaît des flux importants, dont une partie en provenance d'autres secteurs. Les données de l'Union des caisses de France Congés Intempéries BTP (UCF CIBTP) apporte un premier éclairage statistique.

Environ 200 000 entrées par an

Chaque année, environ 200 000 personnes qui entrent dans le secteur du BTP sont considérées comme primo-entrants (n'ayant pas travaillé dans le BTP au cours des 10 dernières années hors apprentissage).

Afin d'appréhender plus spécifiquement, parmi les primo-entrants, ceux en transition professionnelle, le choix a été fait d'exclure du champ de l'analyse les professionnels de moins de 25 ans. En effet, il s'agit, par hypothèse, plus de primo-entrants à la suite de leur formation initiale, ou de jeunes en primo-insertion, plutôt que d'actifs en réelle transition professionnelle.

Comme demandé dans le cadre de l'étude, le périmètre métier retenu porte sur les métiers cœur du BTP, excluant les fonctions supports (administratives et commerciales).

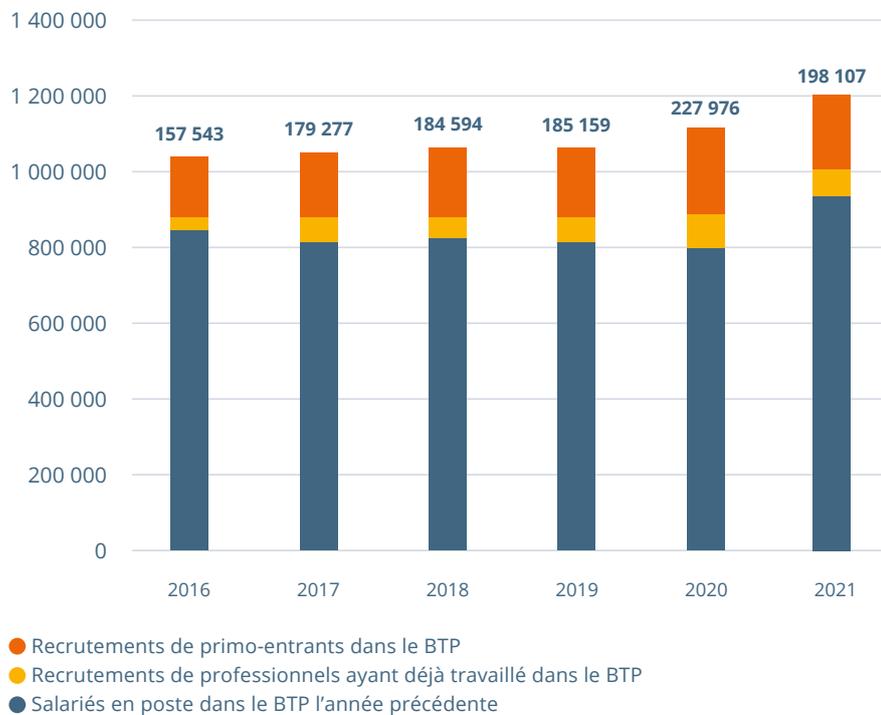
Ainsi, les mentions aux primo-entrants dans les graphiques, tableaux et analyses de cette partie portent sur les professionnels de 25 ans ou plus, exerçant un métier hors fonction supports et exerçant pour la 1^{re} fois dans le BTP. En plus de ces effectifs, le terme de primo-entrants au sens de l'UCF inclus également les professionnels ayant exercé il y a plus de 10 ans dans le secteur, ainsi que les anciens alternants ayant signé un CDD ou CDI.

130 000 professionnels ont plus de 25 ans et exercent des métiers propres aux branches du Bâtiment et des Travaux Publics. Ce chiffre est à rapporter aux 1,15 million de salariés de plus de 25 ans en poste dans le BTP sur l'année et sur ces métiers. 11 % des salariés ayant travaillé dans le BTP dans l'année sont ainsi des primo-entrants, et 1 contrat signé sur 4 concerne un primo-entrant. Ces données sont cependant à nuancer, dans la mesure où nous ne savons pas si les professionnels concernés restent dans le secteur ou pas.

Cette proportion de primo-entrants est également plus forte dans le Bâtiment que dans les Travaux publics (12 % contre 7 %), ce qui s'explique, en partie, par le fait que le Bâtiment a davantage tendance à recruter des profils moins qualifiés. En effet, alors que les ouvriers d'exécution représentent 17 % des effectifs dans les Travaux Publics, cette proportion est double dans le Bâtiment (36 %).

En dehors du premier graphique portant sur les années 2016-2021, les données présentées dans cette partie portent sur les effectifs ayant travaillé dans le secteur du BTP lors de l'année 2022.

PART DES PRIMO-ENTRANTS DANS LE BTP



Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés

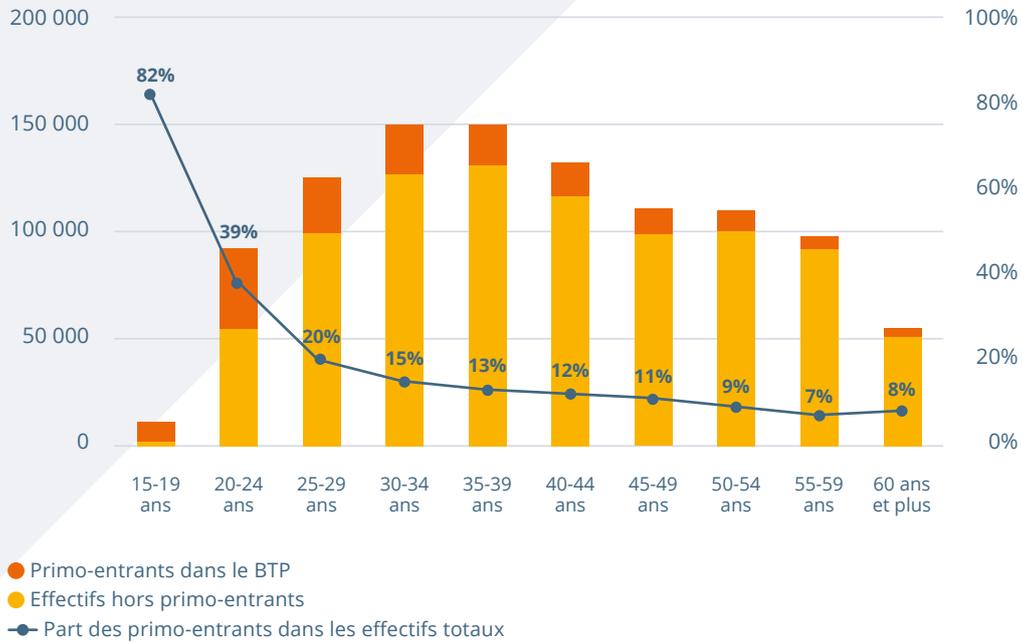
Des primo-entrants plutôt jeunes

Les primo-entrants dans le BTP sont plus jeunes que leurs collègues. Dans le Bâtiment, 43 % des primo-entrants ont moins de 30 ans (contre 22 % de l'ensemble des professionnels), proportion qui grimpe à 60 % dans les Travaux Publics (30 % de l'ensemble des professionnels du secteur).

Alors que les primo-entrants représentent 82 % des salariés de moins de 20 ans dans le BTP (voir graphique infra), cette part chute logiquement à mesure qu'on avance dans les tranches d'âge. On constate que cette part diminue plus lentement dans le Bâtiment par rapport aux TP, et reste assez élevée entre 30 et 49 ans. Dans le Bâtiment, les primo-entrants représentent en effet 15 % des salariés de 30-34 ans, et 11 % des 45-49. Dans les TP, ces proportions sont de 10 % et 6 % : la part des primo-entrants dans les effectifs est inférieure à 10 % dès la classe d'âge 35-39 ans, alors que ce n'est pas le cas avant la tranche 50-54 ans dans le Bâtiment.

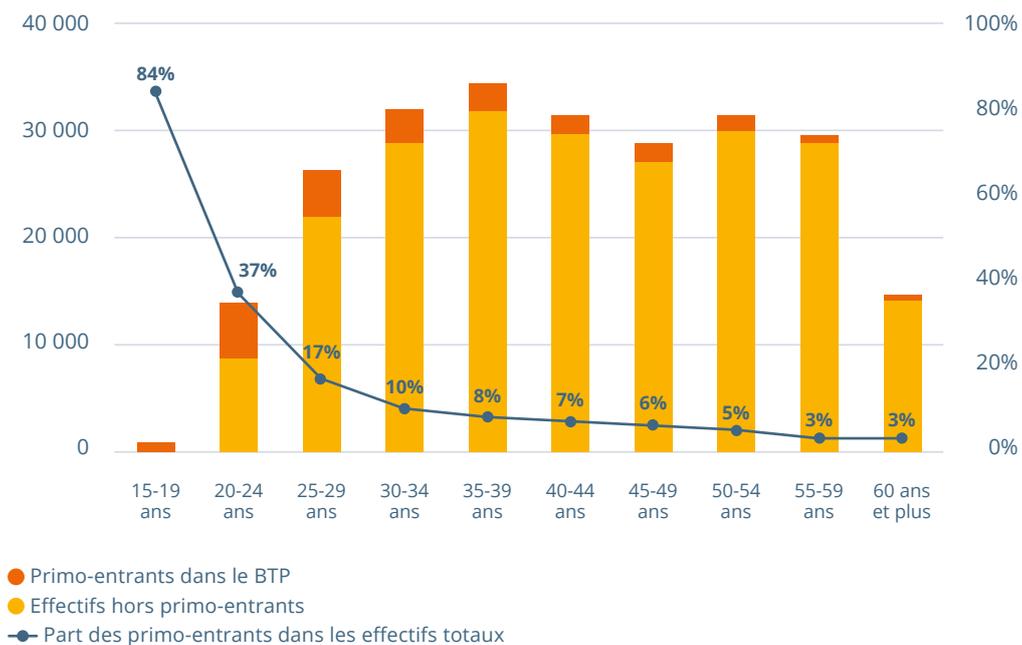
Afin de proposer une analyse portant sur les professionnels « en transition », nous avons fait le choix de faire porter l'analyse uniquement sur les effectifs de 25 ans et plus, de façon à ne pas prendre en compte les sortants de formation initiale. Avec ce seuil, la part de primo-entrants de 25 ans et plus est de 12 % dans le Bâtiment et 7 % dans les TP.

EFFECTIFS DE PRIMO-ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT, PAR TRANCHE D'ÂGE EN 2022



Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

EFFECTIFS DE PRIMO-ENTRANTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS, PAR TRANCHE D'ÂGE EN 2022



Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

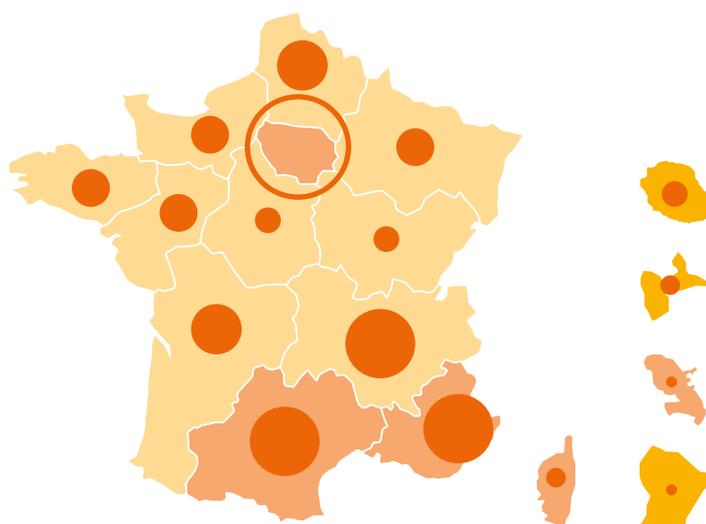
Un recours plus fort en Île-de-France, dans le Sud et les collectivités d'Outre-Mer

L'analyse géographique des primo-entrants met en exergue une proportion particulièrement élevée de primo-entrants dans les collectivités d'Outre-Mer (notamment La Réunion et la Guyane). S'il y a probablement un effet volume, **une cause probable de ces taux élevés est que les collectivités ultramarines ne bénéficient pas des mobilités interrégionales pour recruter des professionnels expérimentés et ont moins accès au vivier national de formés.** Le nombre de primo-entrants à La Réunion est supérieur à celui en Bourgogne-Franche-Comté alors même que la région a des effectifs totaux près de deux fois supérieurs à ceux de l'île (chiffres détaillés en annexe).

En métropole, l'Île-de-France, l'Occitanie et la région PACA se caractérisent par des effectifs importants et une part de primo-entrants supérieure à la moyenne. C'est également le cas pour la région Nouvelle-Aquitaine, uniquement pour les Travaux Publics cependant.

À l'inverse, la région Auvergne-Rhône-Alpes a des effectifs de primo-entrants plutôt modestes au regard de sa taille. Pour les deux branches, on ne constate pas de lien entre la part de primo-entrants d'une part et le nombre de projets de recrutement ou la part de ceux anticipés comme difficiles d'autre part (via l'enquête BMO de France Travail).

EFFECTIFS DE PRIMO-ENTRANTS ET PART DES PRIMO-ENTRANTS DANS LES EFFECTIFS DU BÂTIMENT EN 2022



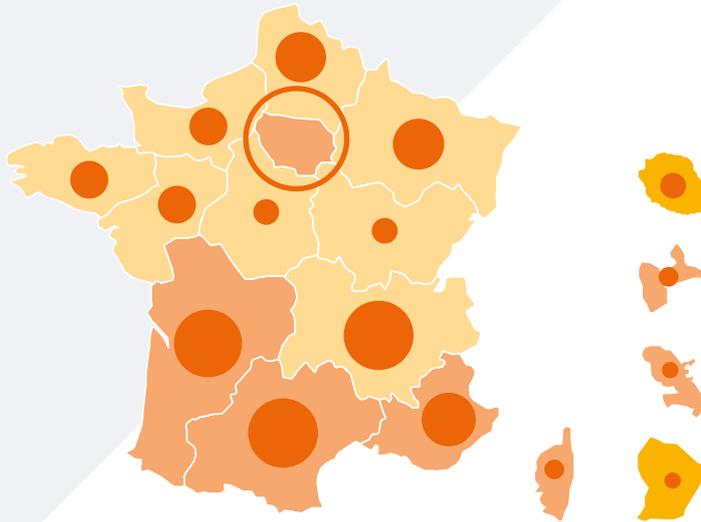
Part des primo-entrants (moyenne nationale 12%)

- 10 à 13%
- 14 à 16%
- 17% et plus

La taille du cercle indique le volume de primo-entrants

Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

EFFECTIFS DE PRIMO-ENTRANTS ET PART DES PRIMO-ENTRANTS DANS LES EFFECTIFS DES TRAVAUX PUBLICS EN 2022



Part des primo-entrants (moyenne nationale 7%)

● 6 à 7%

● 8 à 12%

● 20% et plus

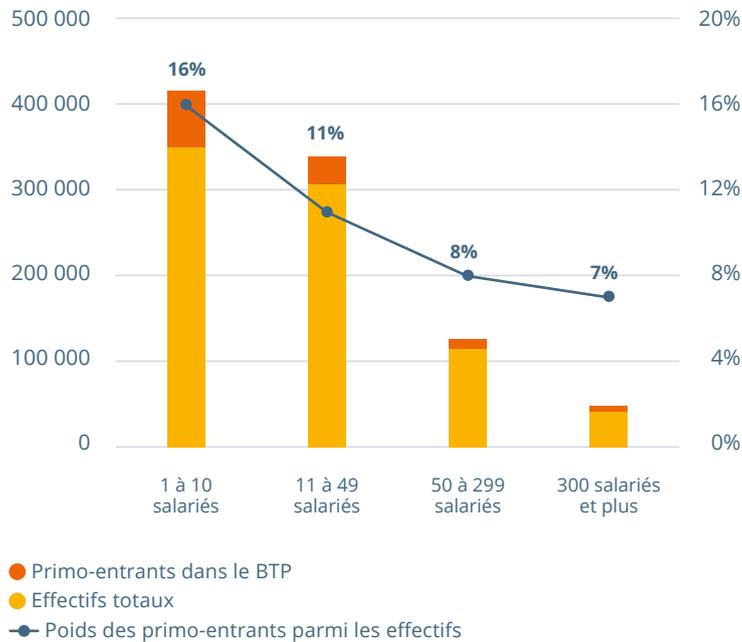
La taille du cercle indique le volume de primo-entrants

Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

Une pratique plus répandue au sein des petites entreprises

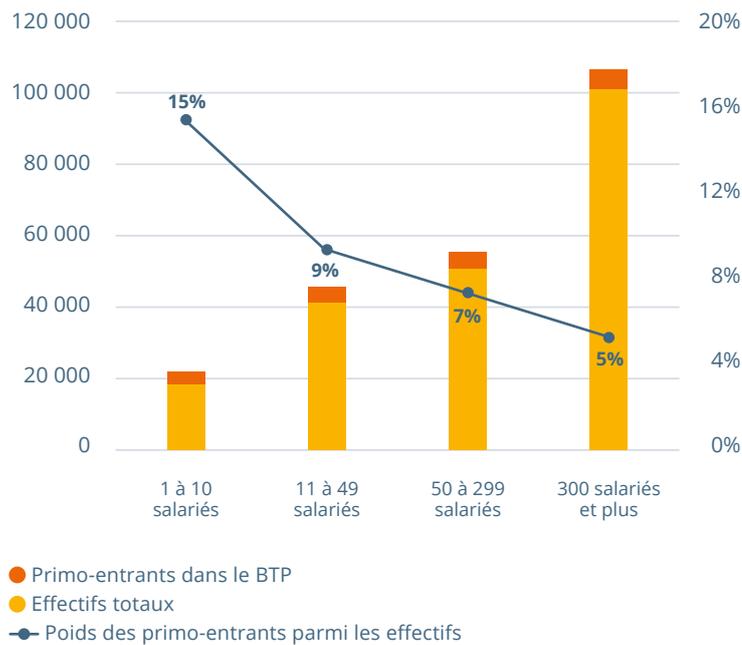
La part des primo-entrants dans les effectifs décroît avec la taille des entreprises : dans les entreprises de 1 à 10 salariés, les primo-entrants représentent 16 % des effectifs dans le Bâtiment et 15 % dans les Travaux Publics. Ces proportions sont respectivement de 7 et 5 % dans les entreprises de 300 salariés et plus. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce phénomène : difficulté plus élevée à pérenniser leurs effectifs pour les plus petites entreprises, induisant un turn-over plus élevé, viviers de recrutement moins larges obligeant à recruter sur d'autres critères que l'expérience du BTP...

EFFECTIFS ET POIDS DES PRIMO-ENTRANTS PAR TAILLE D'ENTREPRISE, BÂTIMENT, 2022



Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

EFFECTIFS ET POIDS DES PRIMO-ENTRANTS PAR TAILLE D'ENTREPRISE, TRAVAUX PUBLICS, 2022

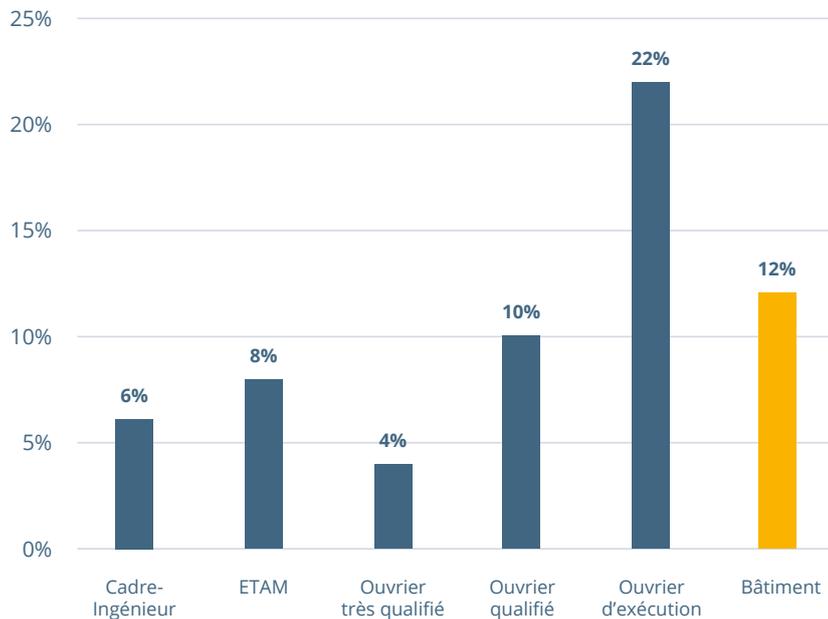


Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

Des primo-entrants surreprésentés sur les postes d'ouvrier d'exécution

La part des primo-entrants dans les effectifs est particulièrement élevée sur les postes d'ouvriers d'exécution : les primo-entrants représentent 22 % des ouvriers d'exécution du Bâtiment, et 17 % dans les Travaux publics, alors que toutes catégories socioprofessionnelles confondues ils sont respectivement 12 et 7 %. On retrouve des proportions de primo-entrants bien plus modestes sur les autres catégories, notamment celle des ouvriers très qualifiés (seuls 4 % d'entre eux sont des primo-entrants dans le Bâtiment, et 3 % dans les Travaux publics). Cette tendance s'explique assez bien par une analyse, au-delà du seul secteur du BTP : **les mobilités professionnelles concernent principalement les professionnels les plus fragiles** (dans une approche segmentaire, ici confirmée par l'analyse statistique faite par le Céreq et précédemment citée).

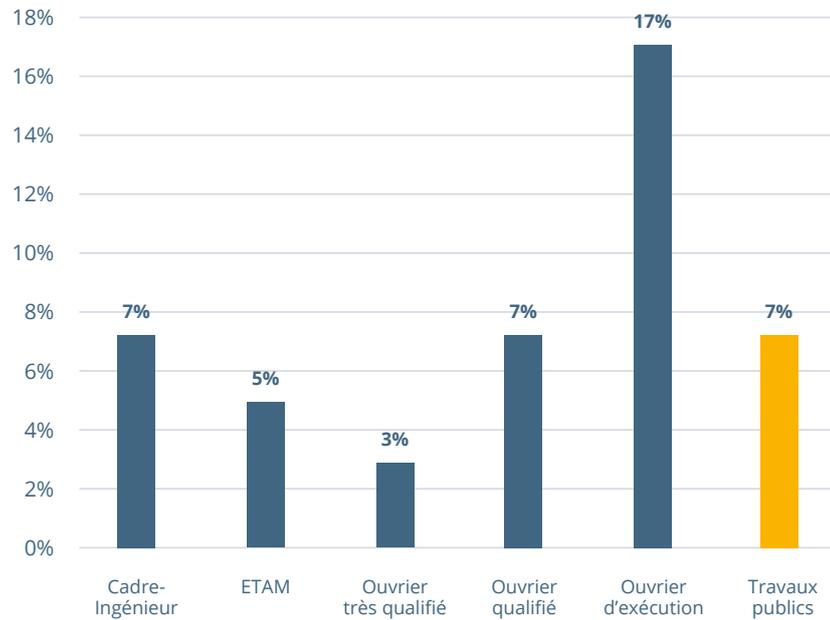
LES PRIMO-ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT
PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2022



Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés

Lecture : 10 % des ouvriers qualifiés sont des primo-entrants dans le Bâtiment, contre 12 % toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

LES PRIMO-ENTRANTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2022



Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés

Lecture : 17 % des ouvriers d'exécution sont des primo-entrants dans les Travaux Publics, contre 7 % toutes catégories socioprofessionnelles confondues.



Les métiers exercés par les primo-entrants

Dans le Bâtiment, une relative homogénéité

En dehors des « métiers divers non répertoriés⁶ », la part des primo-entrants dans les effectifs de chaque métier oscille entre 8 et 12 %. **Les trois métiers avec la plus forte proportion de primo-entrants dans leurs effectifs sont ceux de peintre, plâtrier-plaquiste et étancheur.**

À l'inverse, on retrouve moins de primo-entrants parmi le personnel technique (qui comprend l'encadrement de chantiers et les fonctions études), notamment en raison du niveau et de l'expérience demandés à l'entrée, limitant l'accès en dehors des canaux de la formation initiale et des passerelles internes de promotion. D'autres métiers ont une part de primo-entrants plus faible que la moyenne : **les couvreurs / couvreurs zingueurs, plombiers et charpentiers.**

EFFECTIFS ET POIDS DES PRIMO-ENTRANTS PAR MÉTIER DANS LE BÂTIMENT EN 2022

Métier	Primo-entrants	Effectifs totaux	Poids des primo-entrants parmi les effectifs
Métiers divers non répertoriés	47 954	252 585	19 %
Maçon	13 852	129 747	11 %
Personnel technique	10 811	143 770	8 %
Peintre	8 254	67 684	12 %
Électricien	6 227	55 877	11 %
Menuisier	6 005	62 299	10 %
Installateur thermique	3 167	27 949	11 %
Plâtrier, plaquiste	3 151	27 213	12 %
Couvreur, couvreur zingueur	2 422	30 586	8 %
Étancheur	2 269	18 291	12 %
Métallier	1 776	17 803	10 %
Plombier	1 619	18 873	9 %
Charpentier	1 602	18 303	9 %
Carreleur	1 558	15 058	10 %
Conducteur d'engins	940	9 403	10 %
Autres métiers techniques du BTP	3 825	31 916	12 %

Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

⁶ Agenceur, dépanneur équipements techniques, ouvrier VRD, agent de gardiennage, agent de nettoyage, préparateur en démolition, sondeur, sondeur-foreur, scaphandrier, conducteur d'engins spéciaux (fondations, battage, dragage...), cordistes, monteur en réseaux de communication, opérateur de centrale (béton, enrobage, émulsion...).

Dans les Travaux Publics, une surreprésentation des primo-entrants sur quelques métiers aux prérequis moindres

Si le poids des primo-entrants est globalement moindre dans les effectifs des TP que dans ceux du Bâtiment, il y est élastique, allant de 5 à 13 % d'un métier à l'autre. Les métiers de terrassier (13 % de primo-entrants dans les effectifs) et de poseur de voies (11 %) sont ceux avec le plus de primo-entrants dans leurs effectifs. À l'inverse, la part des primo-entrants est particulièrement modérée au sein du personnel technique (5 %), parmi les maçons (5 %), les électriciens, canalisateurs et conducteurs d'engins (6 %). **Sur les métiers que l'on retrouve dans les deux secteurs, on constate une part de primo-entrants bien inférieure dans les TP** : 5 % de maçons primo-entrants (contre 11 % dans le Bâtiment), 6 % d'électriciens et de conducteurs d'engins (11 % et 10 %). **Ce décalage confirme la plus grande insertion de primo-entrants dans le Bâtiment par rapport aux Travaux Publics.**

EFFECTIFS ET POIDS DES PRIMO-ENTRANTS PAR MÉTIER DANS LES TRAVAUX PUBLICS EN 2022

Métier	Primo-entrants	Effectifs totaux	Poids des primo-entrants parmi les effectifs
Métiers divers non répertoriés	7 616	77 010	10 %
Personnel technique	3 625	73 365	5 %
Conducteur d'engins	1 697	28 384	6 %
Conducteur de véhicules	1 283	14 739	9 %
Maçon	623	11 739	5 %
Électricien	560	8 767	6 %
Terrassier	438	3 312	13 %
Mécanicien	275	2 913	9 %
Canalisateur	261	4 179	6 %
Poseur de voies	158	1 445	11 %
Métallier	134	1 719	8 %
Autres métiers techniques du BTP	184	2 244	8 %

Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

Les activités les plus exercées par les primo-entrants

L'analyse par activité principale de l'entreprise n'est possible que pour les entreprises du Bâtiment (les TP sont agrégés en une seule activité, avec 7 % de primo-entrants). **Dans le Bâtiment, les primo-entrants se retrouvent particulièrement au sein des entreprises dont l'activité principale est la construction de maisons individuelles standardisées (17 % des effectifs), l'isolation (16 %) et le revêtement sols et murs (15 %).** A contrario, les entreprises de menuiserie et parquet et de serrurerie, métallerie, ferronnerie sont celles qui accueillent le moins de primo-entrants en proportion (10 %).

EFFECTIFS ET POIDS DES PRIMO-ENTRANTS DANS LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT PAR ACTIVITÉ PRINCIPALE, 2022

Activité principale	Primo-entrants	Effectifs totaux	Poids des primo-entrants parmi les effectifs
Maçonnerie	32 861	261 689	13 %
Électricité bâtiment	11 055	89 113	12 %
Peinture	10 394	79 784	13 %
Plomberie, installations sanitaires	7 482	67 140	11 %
Menuiserie et parquets	6 534	64 422	10 %
Plâtrerie	4 594	34 959	13 %
Couverture	4 003	36 520	11 %
Maisons individuelles standardisées	3 967	22 877	17 %
Chauffage, climatisation	3 950	35 070	11 %
Charpente	2 992	27 184	11 %
Isolation comme activité principale	2 950	18 576	16 %
Étanchéité	2 341	17 611	13 %
Menuiserie métallique	2 129	16 718	13 %
Serrurerie, métallerie, ferronnerie	1 896	19 379	10 %
Revêtement sols et murs	1 884	12 518	15 %
Autres activités	16 400	123 797	13 %

Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES VERS LE BTP

En complément de cette première analyse, un partenariat entre l'Observatoire des métiers du BTP et l'Observatoire des Transitions professionnelles (ci-après OTP) a permis une analyse des parcours de bénéficiaires du dispositif Projet de Transition Professionnelle⁷ (ci-après PTP) sortis de formation en 2020, 2021, 2022 après avoir suivi une formation menant à un métier du BTP.

Sur ces trois années, près de 6 000 personnes ont suivi une formation diplômante menant à un métier du BTP via le dispositif PTP (soit 12 % des 50 000 bénéficiaires).

Ces formations sont surreprésentées dans les dossiers financés dans les régions Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes et dans une moindre mesure Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire.

85 % des bénéficiaires de formation sont des hommes (contre 43 % en moyenne). Dans 78 % des cas, il s'agit de personnes ayant entre 30 et 49 ans (74 % en moyenne). Si la répartition par niveau de diplôme le plus élevé avant la formation est conforme à la moyenne (63 % de niveaux 3 et 4), **les bénéficiaires aspirant à une reconversion dans le BTP ont plus souvent commencé à travailler tôt** : 39 % sont entrés dans la vie active avant leurs 19 ans (contre 36 % en moyenne parmi les bénéficiaires de PTP).

Parmi les 6 000 bénéficiaires de formation menant à un métier du BTP via le PTP, près de 3 000 ont répondu à une enquête d'insertion 6 mois après la fin de la formation. Parmi eux, 95 % ont terminé leur formation et près de 60 % sont en emploi depuis plus de 6 mois. Les données qui suivent portent sur cette population de répondant à l'enquête.

⁷ Les **Transitions Pro** sont les seuls organismes habilités à financer les reconversions professionnelles des salariés du secteur privé (CDI, CDD, intermittents et intérimaires). Ce sont des associations paritaires à but non lucratif, mandaté par l'Etat. Présentes dans chaque région, elles sont coordonnées par l'association paritaire nationale Certif Pro.

Le Projet de Transition Professionnelle (**PTP**) est un dispositif qui permet aux salariés du secteur privé (mais également aux intérimaires et aux intermittents) de suivre une formation certifiante tout en conservant leur rémunération et en bénéficiant d'une prise en charge des coûts pédagogiques de la formation.

L'Observatoire des Transitions Professionnelles (**OTP**) est un observatoire développé au sein du réseau des Transitions Pro qui a pour objectif d'étudier les transitions vécues par les salariés. C'est un outil au service de tous les acteurs du domaine emploi-formation.

Des professionnels en transition depuis des métiers variés, principalement dans 5 domaines professionnels

L'analyse des métiers d'origine (nomenclature ROME) des actifs en transition professionnelle vers le BTP suggère une relative variété dans les profils d'origine : **le top 10 des métiers d'origine les plus fréquents ne représente en effet que 22 % des bénéficiaires**. Les principaux métiers de ces bénéficiaires sont des métiers de premiers niveaux de qualification du tertiaire : **agent de sécurité et de surveillance (5 % du total), suivi notamment de divers métiers de la grande distribution, du transport et de la logistique**.

PRINCIPAUX MÉTIERS D'ORIGINE DES BÉNÉFICIAIRES DE PTP AYANT SUIVI UNE FORMATION DU BTP

Métiers d'origine les plus fréquemment retrouvés	Effectifs	% du total
Sécurité et surveillance privées	149	5 %
Magasinage et préparation de commandes	96	3 %
Conduite de transport en commun	62	2 %
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	55	2 %
Management de magasin de détail	52	2 %
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	51	2 %
Conduite d'équipement de production alimentaire	49	2 %
Mise en rayon libre-service	48	2 %
Installation d'équipements sanitaires et thermiques	40	1 %
Nettoyage de locaux	39	1 %
<i>Autres métiers d'origine</i>	2 303	78 %

Source : Transitions Pro - données OTP

À une maille plus large, les domaines métiers les plus fréquemment retrouvés sont « Industrie » et « Transport et logistique » (15 % chacun), et « Services à la personne et à la collectivité » et « Commerce, Vente et Grande distribution » (13 %).

Pour le domaine de l'industrie, ce n'est pas mis en exergue dans l'approche métier compte tenu d'un nombre de métiers d'origine plus important.

Pour 10 % du total, il ne s'agit pas d'une transition professionnelle vers le BTP puisqu'il s'agit de professionnels dont le métier d'origine est apparenté à la construction (professionnels de l'installation thermique et sanitaire, encadrants de chantiers, maçons⁸). **Ces 5 domaines représentent en cumulé les domaines**

⁸ Ces métiers sont peu représentatifs puisqu'en dehors du code ROME « Installation d'équipements sanitaires et thermiques », aucun ne dépasse les 20 individus.

professionnels d'exercice des deux tiers des bénéficiaires de PTP ayant suivi une formation du BTP.

Les professionnels qui exerçaient des métiers du domaine « Installation et Maintenance » (6 % du total) sont également susceptibles de ne pas être en transition professionnelle en provenance d'autres secteurs, mais bien d'être issus du secteur du BTP et de réaliser une reconversion / évolution interne au secteur.

PRINCIPAUX DOMAINES PROFESSIONNELS D'ORIGINE DES BÉNÉFICIAIRES DE PTP AYANT SUIVI UNE FORMATION DU BTP

Métiers d'origine les plus fréquemment retrouvés	Effectifs	% du total
Industrie	450	15 %
Transport et Logistique	438	15 %
Services à la personne et à la collectivité	396	13 %
Commerce, Vente et Grande distribution	384	13 %
Construction, Bâtiment et Travaux publics	292	10 %
Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	199	7 %
Support à l'entreprise	197	7 %
Installation et Maintenance	174	6 %
<i>Autres domaines professionnels</i>	414	14 %

Source : Transitions Pro - données OTP

Sur trois ans, les bénéficiaires de PTP ont suivi 247 formations différentes dans les spécialités du BTP. Malgré cette importante variété, les trois formations les plus suivies représentent 20 % des effectifs : il s'agit du titre professionnel (TP) Installateur thermique et sanitaire (8 %), du TP Électricien d'équipement du bâtiment (6 %) et de la formation Diagnostiqueur technique immobilier (4 %). Certaines spécialités comme le génie climatique, le travail du bois et l'électricité sont particulièrement prisées. Ce constat est partagé par des professionnels de la formation ainsi que par les chargés d'instruction des dossiers au sein des différents Transitions pro rencontrés.

Les principaux types de diplômes suivis sont des Titres professionnels du ministère du Travail et des CAP. **Les formations suivies sont le plus souvent de niveaux 3 et 4.** On retrouve cependant aussi des formations du supérieur, bien moins nombreuses cependant : Diagnostiqueur technique immobilier (niveau 5 ; 4 %), Dessinateur concepteur BIM bâtiment et architecture (niveau 5 ; 2 %), TP Technicien supérieur du bâtiment, option économie de la construction (niveau 7 ; 1 %), ainsi que différents diplômes en architecture d'intérieur et design d'espace (niveau 6, 2 % en cumulé).

La faible part que représentent les certifications du supérieur s'explique notamment par trois dimensions :

- les diplômes du supérieur du BTP mènent fréquemment à des métiers d'encadrement ou à des fonctions techniques (étude, géomètre, dessinateur...). Les postes d'encadrants nécessitent le plus souvent des acquis préalables (formation à un métier du BTP ou scientifique, expérience dans le BTP). Compte tenu de ce constat et de la valorisation de l'expérience dans le secteur, ces postes sont peu ouverts aux entrants issus d'autres secteurs. Les fonctions techniques nécessitent également une assise théorique solide peu compatible avec la découverte du BTP.
- les certifications du supérieur du BTP, dans de nombreux cas, s'obtiennent à l'issue de parcours de formation d'une durée de 2 à 3 ans : brevets de technicien supérieur, bachelor universitaire technologique, diplôme d'ingénieur. Contrairement aux diplômes de niveau bac et infra, dont la durée peut être réduite (en supprimant les enseignements généraux lorsque ceux-ci sont déjà acquis par les stagiaires), ce n'est pas le cas sur ces types de diplômes. La prise en charge d'un PTP par Transitions Pro concerne principalement des formations d'un an calendaire. Elle peut concerner des formations plus longues au titre d'une priorité établie par Transitions Pro lorsqu'un partenariat est conclu (avec une région, un OPCO...). Actuellement, ce cas de figure est rare s'agissant de formations menant à des métiers du BTP.
- plus une certification est de niveau élevé et moins le volume de candidats potentiels est important, expliquant un nombre de bénéficiaires plus faible (dans une moindre mesure par rapport aux deux autres dimensions).

PRINCIPALES FORMATIONS SUIVIES PAR LES BÉNÉFICIAIRES DE PTP PARMI LES SPÉCIALITÉS DU BTP

Formations les plus fréquemment mobilisées	Effectifs	% du total
TP Installateur thermique et sanitaire	230	8 %
TP Électricien d'équipement du bâtiment	186	6 %
Diagnostic technique immobilier	117	4 %
CAP Menuisier fabricant	102	3 %
TP Agent de maintenance des bâtiments	100	3 %
CAP Ébéniste	95	3 %
TP Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet	88	3 %
TP Technicien d'installation en équipements de confort climatique	73	2 %
CAP Électricien	70	2 %
TP Technicien de maintenance industrielle	60	2 %
Autres formations suivies	1 823	62 %

Source : Transitions Pro - données OTP

Une insertion en adéquation avec les formations suivies

On constate une bonne adéquation entre les formations suivies et les métiers d'insertion. Au total, plus de 80 % des personnes ayant suivi une formation des spécialités du BTP dans le cadre d'un projet de transition professionnelle se sont insérées dans un métier du BTP (ou un métier dit technique pouvant être exercé dans le secteur).

54 % des bénéficiaires ont, à l'issue de leur formation, un métier identifié comme étant du BTP au sein du ROME. D'autres domaines fréquemment retrouvés peuvent être affiliés aux métiers techniques du BTP :

- les métiers de la maintenance (climatisation, télécoms et courant faible, sites industriels, bâtiments et locaux) représentent 13 % du total ;
- les métiers du bois (principalement la menuiserie) représentent 10 % du total ;
- la réalisation de structures métalliques et le soudage (4 % du total) ;
- parmi les 4 % de personnes dont le nouveau métier n'a pu être recodé, on retrouve de nombreux libellés indiquant avec plus ou moins de certitude une insertion dans le BTP : artisans, entrepreneurs techniciens, techniciens CVC, responsables maintenance, chargés d'affaires.



ANALYSE DES MOBILITÉS CONSTATÉES VERS LES MÉTIERS DU BTP

Le cabinet KYU a passé une commande à l'INSEE dans le cadre de la mission afin d'appréhender les mobilités d'une année à l'autre. L'objectif de cette commande est de mesurer les mobilités d'un métier à un autre entre 2020 et 2021, à travers les données de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Les analyses qui suivent portent sur les professionnels qui :

- exerçaient en 2021 un métier technique du BTP (voir liste des métiers en annexe, en nomenclature FAP225) dans le secteur de la construction ;
- exerçaient en 2020 un métier en dehors de cette liste (en nomenclature FAP87), dans le secteur de la construction ou non.

Cette méthodologie comporte comme principale limite de ne pas mettre en évidence les nouveaux entrants en 2021 qui n'étaient pas en emploi en 2020, notamment les demandeurs d'emploi et les actifs en formation. Au regard de l'écart entre les mobilités constatées dans la DSN (environ 14 000 via la méthodologie retenue) et les volumes de primo-entrants dans les données de l'UCF environ 130 000, on peut supposer qu'une majorité des entrants étaient auparavant demandeurs d'emploi ou en formation longue. Cependant, ces données sont également difficilement comparables dans la mesure où l'UCF mesure un flux (tous les contrats signés sur une année) quand la DSN mesure un stock à un moment donné.

Leurs analyses doivent être mises en regard en parallèle l'une de l'autre, afin de dégager des dénominateurs communs ou des spécificités.

Quels métiers exerçaient les professionnels qui sont entrés sur les métiers du BTP ?

On compte près de 14 000 professionnels exerçant un métier technique du BTP en 2021 dans la construction qui exerçaient d'autres métiers en 2020. **1 sur 6 était auparavant un artisan ou ouvrier artisanal. Cette famille professionnelle ne concerne pas les artisans du BTP mais les artisans d'art et fabricants d'objets artisanaux.** 22 % des professionnels entrés dans un métier technique du BTP dans le secteur en 2022 travaillaient auparavant dans la maintenance, en tant qu'ouvrier qualifié (1 650, soit 12 % du total) ou comme technicien ou agent de maîtrise (1 400, 10 %). Les anciens « cadres commerciaux et technico-commerciaux » sont également nombreux (1 000 ; 7 %).

On retrouve également parmi les principales mobilités des métiers industriels portant sur des spécialités communes avec des corps d'état du BTP tel que le métal ou l'électricité.

D'autres métiers sont plus complexes à classer : c'est le cas notamment des employés (7 % du total) et cadres administratifs (5 %). Ces familles professionnelles recouvrent en effet une grande hétérogénéité d'activités potentielles. Les cadres administratifs peuvent ainsi être des professionnels des études socio-économiques ou des ressources humaines par exemple. Les employés administratifs peuvent être des agents d'accueil et d'informations mais aussi des conjoints de professionnels libéraux ou artisans, ce qui peut constituer un contingent important également.

MÉTIERS D'ORIGINE DES PROFESSIONNELS ENTRÉS DANS LE BTP EN 2021

Métiers en 2020 des professionnels entrés dans un métier technique du BTP en 2021	Effectifs	% du total
Artisans et ouvriers artisanaux	2 251	16 %
Ouvriers qualifiés de la maintenance	1 659	12 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1 390	10 %
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	1 009	7 %
Employés administratifs d'entreprise	927	7 %
Conducteurs de véhicules	810	6 %
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	699	5 %
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	511	4 %
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	505	4 %
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	505	4 %
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	339	2 %
Ouvriers qualifiés des industries de process	326	2 %
Ouvriers de premiers niveaux de qualification de la mécanique	248	2 %
Dirigeants d'entreprises	230	2 %
Techniciens de l'informatique	222	2 %
Autre	2 292	16 %
Total	13 923	100 %

Source : INSEE, DSN, 2021

➤ Vers quels métiers du BTP se font les mobilités professionnelles ?

Sur les 14 000 entrants, **le tiers le sont sur une fonction d'encadrement** (24 % d'ingénieurs du BTP, conducteurs de travaux et chefs de chantier cadres, et 9 % de chefs de chantier et conducteurs de travaux non-cadres). Ces données divergent de celles de l'UCF (qui indiquent que les primo-entrants se retrouvent principalement parmi les ouvriers d'exécution) et des PTP (qui se font majoritairement vers des fonctions de technicien ou d'ouvriers qualifiés). Compte tenu de cet écart, il est probable que ces professionnels travaillaient déjà dans le BTP mais sur d'autres fonctions, commerciales ou administratives, ou y ont travaillé par le passé, ce qui fait qu'ils ne sont pas considérés comme des primo-entrants.

Parmi les métiers, avec le plus d'entrées, on retrouve des professions que les acteurs de la formation et des transitions professionnelles jugent attractives pour des professionnels en reconversion, et qui sont souvent visées dans le cadre de PTP : « techniciens et chargés d'étude du BTP » (près de 1 500 entrées en 2021), « plombiers, chauffagistes » (plus de 1 300 entrées) « menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation » (près de 750), « électriciens du bâtiment », « conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics » (environ 650) ou « ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment » (près de 400).

Les professions « d'ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction » (près de 1 300 ; 10 % du total) et de « maçons » (750 ; 5 %) sont également un débouché important de mobilités professionnelles.

MÉTIERS D'INSERTION DES PROFESSIONNELS EN MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE 2020 ET 2021 DANS LE BTP

Métiers d'insertion dans le BTP	Effectifs	% du total
Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	3 404	24 %
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	1 449	10 %
Plombiers, chauffagistes	1 332	10 %
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	1 317	9 %
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1 273	9 %
Ouvriers d'exécution du second œuvre du bâtiment	909	7 %
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	819	6 %
Maçons	739	5 %
Électriciens du bâtiment	643	5 %
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	625	4 %
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	395	3 %
Ouvriers d'exécution du gros œuvre du bâtiment	354	3 %
Charpentiers (métal)	273	2 %
Ouvriers d'exécution des travaux publics, du béton et de l'extraction	152	1 %
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	139	1 %
Charpentiers (bois)	53	0 %
Couvreurs	41	0 %
Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	6	0 %
Total	13 923	100 %

Source : INSEE, DSN, 2021

Quelles sont les mobilités les plus fréquentes ?

Le cas de figure de mobilité le plus fréquent est le passage de la famille professionnelle des « cadres commerciaux et technico-commerciaux » à celle des « ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) » : 916 professionnels ont « emprunté cette passerelle » entre 2020 et 2021 (la quasi-totalité des cadres commerciaux entrés dans le BTP en 2021). 3 des 5 passerelles les plus empruntées mènent aux métiers de l'encadrement de chantiers

Au sein des cadres technico-commerciaux, on retrouve notamment des technico-commerciaux du BTP qui ont une proximité évidente avec l'encadrement de chantier. Ils peuvent également être spécialisés sur d'autres domaines (matériel mécanique, matériaux) nécessitant une expertise commune. C'est également en ce sens qu'on peut souligner des compétences communes entre les « Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie » et encadrants de chantier (troisième mobilité la plus fréquente) : expertise sur des matériaux, des procédés, mais aussi maîtrise de réglementations, management d'équipe.

Certaines passerelles semblent particulièrement évidentes au regard des savoirs, compétences et conditions de travail des métiers :

- la mobilité des « Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance » vers les métiers de plombier ou chauffagiste (2nde mobilité la plus fréquente, 700 individus en 2021) ;
- le passage de conducteurs de véhicules à conducteurs d'engins du BTP, voie plutôt naturelle et empruntée (500 mobilités) ;
- la mobilité des ouvriers qualifiés de l'électricité et électronique devenant des « ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction » (qui exercent très probablement comme monteurs de réseaux).

D'autres passerelles sont plus complexes à caractériser : c'est notamment le cas des cadres d'entreprises devenant cadres de chantier et des employés administratifs intégrant les fonctions études du BTP.

PRINCIPALES PASSERELLES EMPRUNTÉES POUR ENTRER DANS LE BTP ENTRE 2020 ET 2021

Métier exercé en 2020	Métier exercé en 2021 dans le BTP	Effectifs concernés par la mobilité
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	916
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Plombiers, chauffagistes	699
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	505
Conducteurs de véhicules	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	500
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	454
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	353
Artisans et ouvriers artisans	Maçons	344
Employés administratifs d'entreprise	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	331
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	323
Artisans et ouvriers artisans	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	289
Ouvriers qualifiés de la maintenance	Maçons	270
Artisans et ouvriers artisans	Ouvriers d'exécution du second œuvre du bâtiment	266
Ouvriers qualifiés de la maintenance	Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	252
Artisans et ouvriers artisans	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	247
Artisans et ouvriers artisans	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	240

Source : INSEE, DSN, 2021

A large, white, stylized number '103' is centered on a yellow background. A thin white diagonal line starts from the top left and passes through the '1' and '0'.

LES DÉTERMINANTS
DES TRANSITIONS
PROFESSIONNELLES
VERS LE BTP

Les transitions professionnelles vers les métiers du BTP sont la résultante de motivations et de parcours (d'orientation, formation, insertion) qu'il convient de comprendre afin de développer ces recrutements. Cette compréhension passe notamment par des échanges avec les différentes parties prenantes de ces parcours : professionnels de l'orientation, de la formation et porteurs de dispositifs, entreprises ayant recruté des professionnels en reconversion ainsi que les principaux intéressés eux-mêmes.

Pourquoi se reconvertit-on ?

L'étude de BVA pour France compétences⁹ met en exergue que **les reconversions sont liées à la volonté de rompre avec une insatisfaction** voire dans certains cas une souffrance professionnelle, en lien **avec trois facteurs** :

- **l'insécurité de l'emploi** : un contrat court ou au sein d'une entreprise ou un secteur jugé menacé peut entraîner un souhait de reconversion vers une situation plus pérenne. Ce cas de figure concernerait **principalement les salariés de premiers niveaux de qualification**.
- **des propriétés contractuelles insatisfaisantes** : des horaires atypiques (travail posté, de nuit) ou une rémunération insatisfaisante sont susceptibles de provoquer une transition professionnelle. Ce serait notamment le cas **des salariés de premiers niveaux de qualification**.
- **un sens donné au travail effectué jugé insatisfaisant** : la perception qu'ont les individus de l'utilité sociale de leur travail, de sa cohérence et résonance avec sa propre conception éthique, ou le degré d'accomplissement dans son travail sont sources de valorisation pour les professionnels. L'étude constate que les reconversions en raison d'une insatisfaction sur ce plan **concernent principalement les salariés qualifiés, voire très qualifiés**.



⁹ France compétences « Parcours de reconversion professionnelle », 2022

Quelles sont les motivations dans le choix du nouveau métier ?

Le passage d'un métier à un autre découle d'une combinaison de facteurs entraînant un besoin en repositionnement. Le Céreq relève quatre catégories de repositionnement :

- **le repositionnement biographique** : la vie professionnelle doit prendre une place moindre dans la vie des personnes, sans pour autant que ça se fasse au détriment de l'épanouissement professionnel ;
- **le repositionnement stratégique** : la reconversion est nécessaire au regard de variables inhérentes au métier exercé / secteur (recul de l'emploi, perspectives faibles), et « hors de contrôle de l'individu » (licenciement) ;
- **la reconversion vocationnelle** : la reconversion permet un repositionnement sur une activité davantage porteuse de sens aux yeux de l'individu ;
- **la requalification sociale** : l'individu souhaite accéder à une place singulière (dans son parcours) et reconnue (par son environnement), à travers une nouvelle identité professionnelle (entrepreneur par exemple).

Trois grands profils en termes de parcours et de motivation

Les entretiens effectués auprès d'acteurs de la formation, de l'orientation et de porteurs de dispositifs ont contribué à dégager trois principaux « cas types » de transitions professionnelles vers le BTP.

On retrouve des professionnels plutôt insérés sur le marché du travail, sur des métiers manuels à un niveau de qualification 3-4 : industrie, agriculture, restauration, commerce, manutention, artisanat. Ils se reconvertissent vers les métiers du BTP dans l'optique d'exercer un travail moins pénible, moins répétitif ou avec des horaires classiques, parfois à la suite d'un licenciement. Ils visent des formations plutôt de niveau 4, fréquemment dans l'optique de travailler à leur compte, en tant qu'indépendant. Selon les causes et motivations à la transition, il peut s'agir, au sens du Céreq, de **repositionnement biographique** (travail moins pénible sur des horaires standards), **repositionnement stratégique** (secteur avec des débouchés et perspectives), **ou d'une requalification sociale** (en devenant artisan).

Une seconde catégorie regroupe des personnes plus éloignées de l'emploi et connaissant des freins périphériques à lever en amont de l'insertion dans le secteur (pas de moyen de se déplacer, barrière de la langue, maîtrise limitée des fondamentaux scolaires). Le plus souvent, ces professionnels sont positionnés sur des parcours en plusieurs étapes : levée de freins (avec par exemple une formation FLE ou Cléa), informations collectives, immersion (PMSMP), avant de suivre une formation courte et très tournée sur les gestes métiers, à l'instar de Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) notamment. Ils peuvent également être positionnés sur des formations de niveau 3 (titre professionnel, CAP). Ces actifs visent une insertion dans des métiers de qualification intermédiaire du gros œuvre ou des TP (coffreur-bancheur, maçon, canalisateur). Pour des personnes

en quête d'insertion (parfois même de primo-insertion), le choix du nouveau métier est de l'ordre du **(re)positionnement stratégique**.

Enfin, dans une moindre mesure, on retrouve des cadres (tertiaire, mais aussi ingénieurs de bureaux d'étude, de l'industrie ou du BTP) qui souhaitent exercer un métier manuel, porteur de sens. Les formations aux métiers du bois (ébéniste, menuisier, charpentier) sont particulièrement visées. Dans une moindre mesure, les formations en fluide et en électricité sont également prisées par ce profil de professionnels en reconversion, du fait du rôle actif de ces spécialités dans la transition écologique. Le plus souvent, ces personnes visent à monter leur entreprise. Par hypothèse, il s'agit le plus souvent de **reconversion vocationnelle**.

Si d'autres profils apparaissent (par exemple, des actifs en fin de carrière qui se forment pour pouvoir exercer en complément de leur activité principale ou de leur retraite), il s'agit des trois principaux profils de personnes en transition vers les métiers du BTP, notamment le premier (et dans une moindre mesure le second).

Les entretiens auprès de ces professionnels issus de transition professionnelle permettront d'analyser de façon plus précise ces parcours et motivations, pour en dégager les dénominateurs communs et les spécificités.

Des parcours et motivations hétérogènes identifiés par les acteurs

« On a le profil ingénieur qui en a marre d'être en bureau d'études et souhaite retourner sur le terrain ou monter son entreprise. Ensuite, un gros vivier qui sort de l'agriculture, de l'industrie : des métiers répétitifs ou exercés dans des conditions difficiles. On a beaucoup de vignes chez nous, parfois ils veulent être au chaud. Et enfin, on a les candidats qui ont fait un parcours au lycée non concluant, et qui se retrouvent au bout de 3-4 ans sur le vivier France Travail ou Missions Locales et se retrouvent sur des missions de 1 an. »

Acteur de la formation



« Ce qui revient le plus souvent, pour d'anciens salariés en environnement fermé, c'est l'envie d'aller travailler dehors, le travail en équipe et plutôt manuellement. Et aussi, intégrer un secteur porteur et rémunérateur »

Acteur de la formation



« Tout le monde sait aujourd'hui que le BTP est un secteur porteur d'emploi, ça reste un des rares secteurs qui permette une évolution rapide »

Acteur de la formation



➤ Motivations des professionnels à quitter leurs métiers : une insatisfaction professionnelle et une « quête de sens » qui peuvent se cumuler

Les parcours de transition professionnelles se déclenchent le plus souvent à partir de deux motivations distinctes : la motivation à quitter son métier actuel et la motivation à entrer dans le métier aspiré.

La motivation à quitter son emploi actuel peut résulter de différentes composantes. Celles-ci sont souvent interconnectées et n'ont pas le même poids. Sans en faire une typologie, cette partie restitue les principales motivations, qui peuvent être cumulatives, et peuvent, dans certains cas, être difficiles à dissocier dans le choix d'un individu à se réorienter.

Dans la majorité des cas de figure rencontrés, la recherche d'un nouveau métier découle d'une insatisfaction professionnelle, qui peut être à plusieurs niveaux :

Les conditions de travail sont une source d'insatisfaction revenue régulièrement. Le fait d'avoir des horaires atypiques par exemple (travail de nuit), ou des horaires importants, qui mettent les individus en décalage avec leur vie de famille. On retrouve notamment ce cas de figure dans des secteurs comme la restauration, les transports ou encore l'industrie, ou de cadres souhaitant « ralentir » sur le plan professionnel, leur carrière prenant une place trop importante au détriment de leur vie personnelle.

« La priorité c'était de ne plus travailler le week-end, avoir des horaires normaux, pour les enfants, avoir des vacances, commencer et terminer tôt, ne pas être en décalage avec la société. Je n'ai jamais fait 35h de ma vie, plutôt le double »

Christine, 44 ans travaillait dans la restauration avant de devenir grutière

”

« On était surbookés, avec un manque de staff apparent. On devait être 17, mais on était 7 à la fin. Notre encadrant a fait un burn-out et un abandon de poste. Je me suis dit que c'était trop de travail pour peu de reconnaissance. Quand j'ai fait ce stage j'étais nourri, logé, blanchi et je gagnais 300 euros par mois, alors que parfois je faisais 70h par semaine. »

Lucas, la vingtaine, travaillait dans l'hôtellerie-restauration avant de devenir métallier

”

« J'avais fait le tour de l'entreprise. Et les horaires devenaient compliqués par rapport à ma vie de famille. »

Laure, 32 ans, travaillait dans la restauration avant de devenir carreuse

”

Ces conditions de travail contraignantes peuvent aussi être liées à des déplacements, dans le cadre de son travail, que ce soit parce que celui-ci est « nomade » (professionnels des transports, commerciaux, cadres supérieurs) ou parce qu'il est très localisé.

« Moi j'habite à Montargis et mon hangar était à Villeneuve-St-Georges. Je gagnais 2 000 € par mois mais j'en dépensais 500-600 en essence. »

David, 41 ans, ancien conducteur devenu électricien



Autre source d'insatisfaction revenue à plusieurs reprises, pour des professionnels ouvriers, employés ou professions intermédiaires : **des perspectives d'évolution inexistantes**, ou perçues comme telles, en raison d'un fort écart avec les fonctions cadres, qui, dans certains cas, portent sur des activités bien distinctes, accroissant les difficultés à se projeter dans une mobilité ascendante.

Cette insatisfaction se retrouve également chez des professionnels déclassés – comme le montre un échange réalisé avec une enquêtée titulaire d'une licence et travaillant dans la vente, qui se reconvertit autant par appétence que par manque de perspective. Cette absence de perspective d'évolution peut inciter à se reconvertir pour trois raisons :

- elle peut générer une lassitude (ou une crainte de lassitude dans les années à venir), pour des professionnels qui ont le sentiment « d'avoir fait le tour » ;
- elle induit une stagnation salariale (ou des perspectives d'évolution salariale modestes), qui peut être source d'insécurité financière, notamment dans un contexte d'inflation ;
- enfin, l'absence de perspective d'évolution est aussi vécue comme un manque de reconnaissance et de valorisation de son travail, alors même qu'il s'agit d'un maillon essentiel de la satisfaction professionnelle des individus.

Pour certains professionnels rencontrés, le fait de changer de métier était également perçu comme une opportunité de quitter le salariat et de devenir entrepreneur ou chef d'entreprise. L'accession à ce statut (et aux avantages socio-économiques auxquels il peut permettre d'accéder autant qu'en termes d'organisation du travail) a pu être une motivation en soi pour certaines personnes rencontrées qui y voyaient une perspective d'évolution souhaitable.

« Faire la même chose pendant 20 ans quasiment... Je pense que j'avais fait le tour, et puis les perspectives : on ne peut pas se projeter quand on est en embauchés comme chauffeurs poids-lourd, super-lourd, moi j'avais envie d'évoluer, être chef d'équipe, chef d'entreprise »

Sébastien, 43 ans, ancien chauffeur poids lourd devenu plombier



Une autre motivation fréquemment retrouvée lors de nos entretiens est la « perte de sens » perçue par des salariés qui ont vu leur métier évoluer au fil des années ou leurs conditions de travail se dégrader, au point de créer un décalage entre les raisons pour lesquelles ils se sont initialement dirigés vers ce métier et les conditions réelles d'exercice de celui-ci.

« Le domaine où j'étais ne me convenait plus. La banque a évolué avec le temps, le côté conseil a disparu, le commercial a pris le pas, je ne m'y retrouvais plus. On m'imposait de vendre des produits qui ne me convenaient pas, pour être plus alignée avec mes valeurs je voulais changer de métier. »

Judith, 37 ans, ancienne conseillère en banque devenue cheffe d'entreprise dans la rénovation tous corps d'état avec son mari



« [Après la crise sanitaire] Je n'arrivais plus à faire mon métier d'infirmière. Je n'avais plus envie, il fallait bien que je fasse autre chose »

Julie, 38 ans, ancienne infirmière devenue électricienne



« J'ai fait 20 ans dans le social et j'ai fini par m'épuiser, j'avais fait le tour »

Fanny, 40 ans, ancienne éducatrice spécialisée devenue menuisière



« Ce qui est important, c'est le bien-être au travail, le sens, j'étais prêt à assumer une perte de salaire pour ça »

Olivier, 51 ans, ancien mécanicien dans l'armée de l'air et tourneur-fraiseur devenu menuisier fabricant



Au-delà de la « perte de sens », la situation d'insatisfaction peut également provenir non pas d'une dégradation des conditions de travail ou d'une démotivation mais d'une précédente orientation non satisfaisante.

Enfin, un certain nombre de transitions professionnelles vers les métiers du BTP identifiées dans le cadre de nos entretiens s'explique aussi par un besoin de trouver un emploi dans un métier ou secteur avec des perspectives d'embauche, après un licenciement ou en raison de difficultés d'insertion dans sa spécialité d'origine.

Ces motivations à changer de métier ne sont pas cloisonnées les unes par rapport aux autres, et un contexte économique difficile pour une entreprise peut dégrader les conditions de travail (et entraîner une perte de sens) avant d'entraîner un licenciement. De la même façon, un licenciement (**repositionnement stratégique dans la typologie du Céreq**) peut amener une prise de conscience (sur le besoin d'avoir des horaires non atypiques **et d'un repositionnement biographique**) ou une réflexion sur le sens de leur travail (**reconversion vocationnelle**) qui n'auraient pas été enclenchées sans ce besoin amont de repositionnement stratégique.

Choix du BTP : des qualités « intrinsèques » aux métiers qui ressortent, des facteurs pragmatiques qui sont également avancés

Le choix d'un métier du BTP comme métier de reconversion s'explique souvent par opposition avec l'insatisfaction rencontrée dans son métier précédent.

Ainsi, un individu ayant quitté un emploi aux horaires atypiques va mettre en avant la compatibilité entre les horaires de l'emploi salarié dans le secteur et sa vie personnelle. Pour autant, cette caractéristique n'est pas propre aux métiers du BTP, qui se retrouvent en concurrence avec de nombreux métiers (dans les professions administratives par exemple).

Le choix du BTP découle alors le plus souvent aussi de qualités perçues comme très spécifiques à leurs métiers.

Reconversion vocationnelle : des métiers « manuels » porteurs de sens

Le sens du travail est souvent ressorti de nos entretiens comme un argument fort. Il peut prendre différentes formes : le plus souvent, il s'agissait de réaliser quelque chose de manuel et d'artisanal d'une part et de concret, permettant d'en voir l'aboutissement, d'autre part.

« Là je vois la finalité de ce que je fais, contrairement à quand j'étais tourneur-fraiseur »
Olivier, 51 ans, ancien mécanicien dans l'armée de l'air et tourneur-fraiseur devenu menuisier fabricant

”

« Il fallait que je fasse quelque chose de concret, de mes mains et depuis tout petit j'aime le bois »
Antoine 43 ans, a travaillé dans le commercial, le marketing et l'informatique avant de devenir menuisier

”

« Le travail manuel, l'artisanat, la création avec des matériaux. Vraiment le fait de créer et de fabriquer quelque chose. Le BTP c'était vraiment une révélation. »
Lucas, la vingtaine, travaillait dans l'hôtellerie-restauration avant de devenir métallier

”

« J'ai de nouveau cherché un poste de responsable de production mais c'était difficile de trouver un poste de management avec seulement 4 mois d'expérience. Je ne voulais plus faire du support, je voulais être plus proche de la production. Je voulais être « au cœur de l'action » et ne plus être en attente. »
Baptiste, 30 ans, ancien ingénieur devenu soudeur puis forgeron

”

Ce cas de figure concerne autant des personnes avec une appétence pour le travail manuel (c'est le cas, par exemple, d'Olivier et de Baptiste dans les exemples ci-dessus) que de professionnels qui travaillaient sur des métiers non manuels (administratif, commercial, informatique, enseignement).

Dans le projet de réorientation, un rattachement fait par les individus entre des activités manuelles et les métiers du BTP

Pour ces derniers (notamment), le choix du BTP est mis en avant par une appétence découverte dans la sphère personnelle pour des activités manuelles que les individus rattachent aux métiers du BTP, en matière de gestes techniques et de matériaux travaillés. Avoir vu enfant ses parents réaliser des travaux ou pratiquer ces gestes dans le cadre professionnel ou personnel a pu être également un élément fort dans la prise de décision. L'exemple revenu le plus fréquemment est celui de personnes mettant en avant leur appétence pour le bricolage ou pour « retaper des meubles » dans leur garage. D'autres ont souligné aimer rénover, sur leur temps de loisir ou l'avoir découvert dans le cadre d'un projet immobilier, quand David, devenu électricien, réalisait déjà des menus travaux d'électricité chez des proches.

« Depuis toujours j'aime décorer, rénover, et mon mari aussi. Ça nous a paru naturel. »

Judith, 37 ans, ancienne conseillère en banque devenue cheffe d'entreprise dans la rénovation tous corps d'état avec son mari

”

« J'aime beaucoup bricoler, j'aimais beaucoup le bois, j'hésitais entre la menuiserie et la charpente, j'ai opté pour la charpente parce que c'est en extérieur. J'avais fait des cabanes pour les enfants, des meubles pour la famille, des terrasses, des petits chalets les gens me disaient "tu te débrouilles bien" »

François, 44 ans, ancien enseignant devenu charpentier

”

Le fait d'avoir une expérience (même non professionnelle) sur des gestes et des activités de construction ou de maintenance est souvent mis en avant pour justifier l'intérêt éprouvé pour le métier. S'agissant de métiers « historiques » et dont l'intitulé évolue peu pour la plupart, de nombreux répondants ont pu mettre en avant une expérience familiale.

Pour des profils diplômés du supérieur, cette reconversion peut faire écho à un attrait pour les métiers manuels qui n'a pas été concrétisé dans le cadre de leur formation initiale, poussés par leurs familles à réaliser des études longues. C'est par exemple le cas de Lucie, que son père, électricien dans le secteur du Bâtiment, a poussé vers l'enseignement général puis le supérieur.

Le travail sur les matériaux (bois, métal) ou sur des fluides (eau, électricité) est également perçu comme porteur de sens car concret et apportant un résultat.

Repositionnement biographique ou requalification sociale : des métiers de proximité, ancrés localement

La plupart des métiers du BTP présentent une forte employabilité sur l'ensemble du territoire. La reconversion dans le BTP peut ainsi s'inscrire dans le cadre d'un projet de vie plus large, incluant un déménagement. Pour des personnes qui dans leur carrière précédente ont dû faire face à des temps de trajets importants (temps de trajet domicile-travail ou dans le cadre de leurs missions), le fait d'avoir un travail ancré localement sur un territoire (y compris en termes de reconnaissance sociale) revêt un enjeu fort.

« J'y voyais un point important : la proximité. Le fait de ne plus faire de kilomètres, ne plus bouger et être intégré localement. Travailler sur des produits locaux, avec des gens locaux. Les allers-retours en train, en avion, ça suffit. »

Maxime, 54 ans, ancien directeur commercial devenu artisan menuisier après un déménagement hors d'Île-de-France

”

« Il y avait plusieurs choses : j'avais envie de changer de région. J'étais en région parisienne, où j'ai toujours vécu. J'avais envie de voir autre chose. Ma femme et moi-même étant enseignants nous avons du mal à avoir une mutation. Je ne me retrouvais plus dans le métier que j'exerçais. Comme maintenant j'ai un employeur en province, ma femme a pu se faire muter »

François, 44 ans, ancien enseignant devenu charpentier

”

De fait, cette proximité va également réduire le temps de trajet et permettre un « réalignement horaire ». D'une manière plus générale, les horaires généralement réalisés dans le BTP sont un argument pour des professionnels de certains secteurs à horaires fractionnés, variables ou à amplitude forte (travail posté en industrie, hôtellerie-restauration, commerce).

« J'ai un véhicule de service, je suis à la maison tous les soirs : il y a 3 ans ma fille me disait qu'elle ne me voyait jamais. Maintenant je l'emmène à l'école le matin. Et les jours fériés sont vraiment fériés »

David, 41 ans, ancien conducteur devenu électricien

”

Requalification sociale : le BTP comme porte d'entrée vers le statut d'indépendant ou chef d'entreprise

Pour un certain nombre de répondants, le choix du BTP représente l'opportunité de devenir indépendant ou chef d'entreprise. Il peut s'agir d'une raison secondaire, pour des personnes qui se sont reconverties vers des métiers artisanaux par appétence, mais en soulignant qu'il leur sera possible de se mettre à leur compte, à termes. C'est par exemple le cas de David, qui en parallèle de son statut de salarié dans une entreprise d'électricité développe la même activité à son propre compte. Pour des employés, ouvriers ou professions intermédiaires aux perspectives d'évolution limitées, la reconversion vers le BTP permet donc autant de « retrouver du sens » que de s'offrir une possibilité d'évolution.

Pour d'autres répondants, la reconversion dans le BTP allait d'emblée de pair avec le fait de devenir indépendant, ce qui pouvait même en être la principale motivation. C'est par exemple le cas de cadres supérieurs comme Maxime, directeur commercial ayant racheté l'entreprise de menuiserie de son beau-père, ou de Marc, qui après une première partie de carrière dans le consulting et dans des directions achat a racheté une entreprise d'isolation. Dans les deux cas, le BTP était moins une condition qu'une opportunité, l'activité et l'entreprise cochant un certain nombre de « cases ».

« J'ai voulu racheter une entreprise, les critères c'est une entreprise à moins d'une heure de chez moi, rentable, sur un métier que je pouvais apprendre facilement et que je pouvais financer »

Marc, 50 ans, ancien consultant et directeur achat ayant repris une entreprise d'isolation



Le BTP a également pu constituer une opportunité de rebond

Si ce cas de figure est peu revenu compte tenu du panel de personnes rencontrées¹⁰, le BTP constitue également une voie d'accès ou de retour à l'emploi pour des professionnels en quête de rebond, sans pour autant que ce secteur soit spécifiquement ciblé.

¹⁰ Nous avons principalement pu mener des entretiens (plus des deux tiers) auprès de personnes ayant suivi une formation auprès d'acteurs de la formation rencontrés (BTP CFA, AFPA, GRETA Compagnons du Tour de France) ou financée par une association Transitions Pro. Si les autres entretiens ont permis de rencontrer d'autres profils, certains profils, comme celui de personne de premier niveau de qualification entrée sans formation dans le BTP, n'ont pu être rencontrés.

104

LES PARCOURS
DE RECONVERSION

Grandes étapes du parcours

Afin d'appréhender finement les parcours de reconversion, nous avons procédé à une analyse des cas de figure rencontrés à chaque étape du parcours.

En effet, si leur nombre peut varier d'un parcours à l'autre, quatre principales étapes ont été identifiées comme structurantes dans les parcours de reconversion et transition professionnelle :

- la prise d'information, qui peut porter aussi bien sur le secteur que sur un métier en particulier ou sur les dispositifs pouvant être mobilisés dans cette optique – et les possibilités de financement adossées ;
- le parcours de formation, de l'entrée à l'obtention d'une certification. Cette étape marque le plus souvent la découverte du secteur par une première expérience professionnelle (en stage ou en alternance) et l'obtention d'un diplôme qui peut être essentiel pour exercer sur certains métiers ;
- l'insertion professionnelle, avec potentiellement un complément de formation dispensée en interne, qui constitue une étape charnière dans les parcours, et dont l'adéquation avec le projet initial des individus doit être interrogée ;
- la poursuite de la carrière et son déroulé, pour les professionnels, marquant leur « installation » dans leur nouvelle identité professionnelle.

Les sous-parties suivantes s'attachent à décrire les cas de figure restitués durant nos entretiens pour chacune de ces étapes, ainsi qu'à mettre en lumière les freins et leviers rencontrés par les individus en reconversion.

La prise d'information : une étape réalisée sans difficulté majeure par les professionnels rencontrés

Dans la plupart des cas de figure rencontrés, la prise d'information sur le secteur s'est faite en autonomie, pour des personnes qui avaient déjà identifié le métier dans lequel elles souhaitaient se reconvertir. D'autres ont pu être accompagnées dans le cadre de bilans de compétences. Le plus souvent, la confrontation de son projet professionnel avec des opérateurs de l'orientation ou de la formation a été réalisée dans le but de faire valider son projet de reconversion pour obtenir un financement dédié.

Les recherches réalisées (en ligne) portaient ainsi sur les dispositifs existants, et les financements adossés. Aucun acteur rencontré n'a souligné de difficultés à cette étape.

Pour une très grande majorité de personnes rencontrées, le fait de réaliser une reconversion était conditionné au fait de se faire financer un parcours de formation avec rémunération durant celui-ci. Dans cette optique, un dispositif de financement comme le Projet de Transition Professionnelle est particulièrement apprécié en ce qu'il assure un financement de la formation assorti d'un maintien total du salaire. Les financements sur fonds régionaux pour demandeurs d'emploi sont également mobilisés.

La recherche de financements et le montage de dossiers ont pu être perçus comme complexe, notamment pour des personnes qui n'étaient précédemment pas salariées et qui ne pouvaient bénéficier du statut de demandeur d'emploi pour se faire financer une formation. Si certaines personnes rencontrées ont mis en avant leur motivation comme levier pour réussir cette étape, le fait d'opter pour l'alternance a été, dans plusieurs cas, le seul moyen de se faire financer la formation – et donc de la réaliser.

Formation : une étape non présente sur l'ensemble des parcours

La reconversion par la formation certifiante concerne surtout les ouvriers qualifiés

Comme évoqué précédemment, la constitution du panel d'enquêtés entraîne de fait une surreprésentation des personnes dont la reconversion professionnelle passait par l'obtention d'une certification. Cette typologie regroupe des métiers d'ouvriers qualifiés du bâtiment : menuisier, charpentier, électricien, peintre, carreleur, métallier. L'entrée sur ces métiers est largement conditionnée à l'acquisition de gestes métiers durant une formation complétée par la réalisation d'une expérience professionnelle (stages, alternance).

L'analyse des données de la DSN issues de la commande INSEE permet de confirmer cette typologie. En effet, les mobilités constatées dans ces données portent uniquement sur les individus dont l'activité principale en 2020 et en 2021 était de l'emploi salarié, et excluent de facto les individus s'étant reconvertis à la suite d'une formation longue (plus de 6 mois sur une même année).

Sur les autres métiers, une reconversion par proximité de compétences

Les métiers d'ingénieurs et conducteurs de travaux et de chefs de chantier (34 % des mobilités constatés), de techniciens (10 %), d'ouvriers d'exécution (11 %) ou d'ouvriers qualifiés des TP (9 %) constituent ainsi les deux tiers des mobilités constatées sans formation longue et sont des profils peu identifiés par l'intermédiaire des acteurs de la formation. Sur ces différents profils, l'entrée se fait davantage depuis quelques métiers sources hors « métiers techniques du BTP » avec des dénominateurs communs importants (les chargés d'affaires du BTP et ingénieurs industriels devenant conducteurs de travaux, les techniciens-experts en maintenance devenant chefs de chantier, les ouvriers de l'électricité industrielle devenant monteurs d'installation de réseau...).

L'entrée pour des professionnels aux spécialités ou compétences trop éloignées sur les métiers les plus qualifiés nécessiterait une formation longue d'au moins deux ans (BTS, BUT voire un titre d'ingénieur) difficile à faire financer (et a fortiori à financer sur fonds propres).

Par conséquent, l'analyse qui suit porte spécifiquement sur les métiers d'ouvriers qualifiés rencontrés dans le cadre de nos entretiens.

La sélection d'un organisme de formation et d'une formation se font sans difficulté, du fait d'un choix précis de métier et d'un maillage territorial important de l'offre de formation

Les professionnels rencontrés avaient tous une bonne vision du métier vers lequel ils souhaitaient se reconvertir – il s'agissait moins d'aller vers le BTP que vers un métier en particulier. Dans certains cas, l'arbitrage entre deux métiers (charpentier et menuisier par exemple) ou entre deux spécialités a pu être conditionné au catalogue de formations dispensées dans les organismes de formation à proximité.

La sélection de l'organisme de formation a quant à elle pour principal facteur décisif la proximité géographique, suivie du calendrier de la formation (date de rentrée, durée). La bonne réputation des organismes de formation mobilisés – notamment ceux des réseaux compagnonniques – ainsi que leur maillage territorial simplifient cette étape du parcours.

« Je n'avais pas de critère pour l'organisme de formation, à part être pas trop loin de chez moi, mais ça a été à qui me répondait le premier »

Fanny, 40 ans, ancienne éducatrice spécialisée devenue menuisière



Les acteurs de la formation rencontrés nuancent cette vision de l'orientation choisie et maîtrisée. Sur des profils souvent moins qualifiés, l'orientation est moins construite et se retrouve fragilisée en cas de difficultés.

« Ceux qui se sont moins investis dans la recherche ou font des formations plus physiques [coffreurs, maçons VRD] découvrent la pénibilité en cours de formation, lors des stages ou alternances, ce qui peut les faire arrêter »

Responsable de formation



Réalisation de la formation : un frein majeur pour trouver un employeur, notamment en alternance

Les parcours de formation au sein des organismes n'ont pas posé de difficultés aux professionnels rencontrés, ou, à la marge, sur la conciliation avec la vie personnelle. A contrario, le fait de trouver une entreprise d'accueil a souvent été perçu comme difficile.

Ce cas de figure est surtout vrai pour l'alternance. Dans le cas d'individus n'ayant dans la plupart des cas aucune expérience sur un métier proche du BTP, les professionnels en reconversion se retrouvent en concurrence avec des apprentis plus jeunes (et par conséquent au coût largement moins élevé pour les entreprises, coût d'autant plus allégé que la plupart des répondants en reconversion ayant effectué une alternance l'ont fait en contrat de professionnalisation).

La contractualisation d'un contrat d'alternance avec une entreprise a pu rendre compliqué le projet de reconversion de certains répondants. Certains ont ainsi dû repousser leur projet, ou n'ont pas pu le réaliser dans son entièreté en raison de cet obstacle.

« J'ai mis un an et demi à trouver un employeur qui voulait me prendre, parce que je suis une femme et que je n'avais pas d'expérience. »

Fanny, 40 ans, ancienne éducatrice spécialisée devenue menuisière



« Je voulais faire le brevet professionnel en complément, mais je n'ai pas réussi à trouver une entreprise, même si j'ai essayé jusqu'au dernier moment. Finalement une entreprise me rappelle mais c'était trop tard, il n'y avait plus de place dans l'école »

Olivier, 51 ans, ancien mécanicien dans l'armée de l'air et tourneur-fraiseur devenu menuisier fabricant



Si le coût plus élevé d'un alternant en reconversion par rapport à un apprenti est un frein réel, les personnes en transition professionnelle sont cependant positivement perçues sur le plan de la motivation à réaliser la formation et de la maturité à s'engager professionnellement.

« Le fait que j'ai un certain âge ça l'a plus rassuré qu'autre chose, ou alors c'est l'image que je lui ai donnée en visio. Il avait des expériences avec des plus jeunes qui se sont toujours soldées par un départ »

François, 44 ans, ancien enseignant devenu charpentier



« Si on se reconvertit, c'est qu'on a vraiment envie d'apprendre. On m'a dit : le fait que vous soyez là, en reconversion, vous avez fait 80% du chemin, la motivation on la connaît »

Fanny, 40 ans, ancienne éducatrice spécialisée devenue menuisière



Une difficulté moindre pour trouver des stages

C'est moins le cas pour les stages, pour lesquels l'ensemble des professionnels rencontrés nous ont indiqué avoir réussi à réaliser l'ensemble de leurs stages – ce qui dans certains cas a nécessité un grand nombre de sollicitations d'entreprises selon eux. Dans le cas des stages, les stagiaires entrants dans le secteur sont perçus comme non opérationnels et sans qu'ils ne le deviennent réellement au cours du stage dans la mesure où leurs stages sont de courte durée (plusieurs semaines en général). Selon les acteurs rencontrés, stagiaires et acteurs de la formation, le fait de prendre des stagiaires se fait davantage dans une optique d'embauche ultérieure. Enfin, dans le cas de formation financée par Transition

Pro ou sur fonds régionaux, le fait que les stages soient non rémunérés semble également être un argument facilitant. Plusieurs personnes rencontrées ont par ailleurs obtenu leurs stages via leur réseau ou le bouche-à-oreille.

« D'emblée, je leur dis : « tous ceux qui ne trouveront pas de stage c'est qu'ils ne l'auront pas cherché », les entreprises savent qu'ils seront professionnels dans quelques mois, accueillir des candidats c'est le tester 15 jours ou 1 mois gratuitement et avoir la primeur sur le recrutement ensuite »

Responsable de formation



Au-delà du seul sujet de trouver une entreprise, la réalisation de stage peut être en décalage avec la formation : David, en formation pour devenir électricien, a ainsi alterné durant un stage entre des chantiers d'électricité et d'isolation. Dans le cadre de son premier stage de plomberie, trouvé par une connaissance, Sébastien a exclusivement réalisé de la soudure. Lors de sa formation menant au Titre professionnel Carreleur-chapiste, Laure a effectué un stage dans une entreprise de plomberie-chauffage, et a autant travaillé comme plombière-chauffagiste qu'en tant que carreleuse.

Ces cas de figure restent à nuancer dans l'expérience de formation des personnes en reconversion professionnelle. Par ailleurs, ces expériences ne sont pas systématiquement vécues de façon négative.

Autres freins rencontrés durant la formation : des situations personnelles ou économiques difficiles

Les entretiens réalisés auprès des salariés portant sur des reconversions abouties (ou en passe de l'être), ne permettaient de voir qu'une partie des difficultés et freins que peuvent rencontrer les individus lors de ces parcours.

Sur les stagiaires de la formation visant des certifications de niveaux 3 et 4, les principales causes de difficultés (hormis le fait de trouver une entreprise d'accueil) et d'abandon seraient d'ordre personnel.

« Pour vous donner un exemple de difficulté, on a des gens au chômage, qui avaient des postes importants, qui se sont fait virer, ont eu des difficultés de couples, dans la gestion des enfants aussi, toutes les difficultés de la vie ordinaire qui font que les personnes sont assez cassées. »

Artisan membre d'une association d'insertion



Les difficultés économiques se retrouvent assez fréquemment, pour des alternants comme pour des stagiaires demandeurs d'emploi qui se retrouvent avec une rémunération généralement inférieure à celle de leur emploi précédent. Dans certains cas rapportés, des stagiaires ont ainsi abandonné leur formation pour retourner dans leur secteur d'origine où ils avaient retrouvé l'opportunité d'un CDI.

« Je suis passé d'un salaire à un tout autre alors que j'ai un crédit, deux enfants, une femme. C'était compliqué, j'y suis allé à tâtons, avec des réponses incomplètes. »

François, 44 ans, ancien enseignant devenu charpentier



Globalement, les acteurs rencontrés ont cité un certain nombre de freins périphériques (distance, notamment dans le cas de formations « rares », absence de solution de mobilité, problèmes sociaux ou médicaux).

Outre ces cas de figure, s'agissant spécifiquement d'entrants positionnés sur des formations courtes, des freins lourds peuvent également contrarier une primo-insertion : fracture numérique, illettrisme.

Une acquisition de savoirs globalement satisfaisante

Pour les professionnels rencontrés, l'acquisition de savoirs et savoir-faire en centre de formation et au sein d'une entreprise ont été vues comme des modalités complémentaires. Cela a pu permettre de tester des techniques ou des modes de travail différents, ce qui permet d'arbitrer quant à l'insertion souhaitée.

« Ce qui était cool, c'est que je ne faisais pas la même chose : au CFA c'était de la menuiserie traditionnelle, beaucoup de massif, alors que dans l'entreprise c'est du semi-industriel, sur machine, sur du panneau mélaminé principalement. C'était complémentaire »

Fanny, 40 ans, ancienne éducatrice spécialisée devenue menuisière



À la marge, il est arrivé qu'il y ait une déception quant au contenu de la formation ou au niveau des formateurs, pour des apprenants qui souvent se sont reconvertis afin d'apprendre des savoir-faire dont ils peuvent avoir une vision idéalisée.

L'absence de module relatif à l'entrepreneuriat a également pu être regrettée par certains apprenants, en lien avec leur projet en tant qu'artisan ou chef d'entreprise.

L'ensemble des personnes rencontrées qui ont suivi une formation certifiante dans le cadre de leur reconversion ont obtenu la certification visée.

Insertion : freins et leviers

L'étape de l'insertion professionnelle dans les métiers du BTP se retrouve dans l'ensemble des parcours, de façon différente.

Pour les profils de demandeurs d'emploi, entrés dans un métier du BTP sans formation, l'entrée a pu se faire par une opportunité (notamment par du bouche-à-oreille), sans qu'il n'y ait de projet préalablement construit. Dans ce cas, l'insertion constitue la première étape du parcours et se fait « par défaut », sur la base de l'opportunité proposée.

« Je suis rentré en France et par le bouche-à-oreille j'ai trouvé quelqu'un qui cherchait des sous-traitants dans les travaux sur corde. J'étais jeune et j'avais besoin de travailler rapidement donc j'en ai profité »

Jérôme, 57 ans, a été spéléologue et humanitaire avant de devenir cordiste puis chef de chantier



À la suite d'une formation, une insertion sur le métier visé, le plus souvent en CDI

Pour les professionnels entrés à la suite d'une formation, l'insertion s'est systématiquement faite en cohérence avec la certification obtenue. L'insertion se fait plutôt en tant que salariés. A de rares exceptions, les reconvertis qui exercent directement en tant qu'indépendants dans notre panel d'interrogés n'ont pas suivi de formation certifiante (mais plutôt des formations juridiques, ou d'aides à la création ou reprise d'entreprise, parfois dispensées par des fédérations professionnelles). Pour autant, ce cas de figure serait fréquent dans les organismes de formation interrogés.

« Beaucoup font ça pour devenir artisans : à l'entrée en formation, la moitié de chaque groupe le souhaite. A la sortie, ils deviennent plus raisonnables : la maîtrise de la compétence métiers ne suffit pas à développer une clientèle »

Responsable de formation



Pour ceux qui ont réalisé une alternance, l'entreprise d'accueil durant la formation a bien souvent été l'entreprise recruteuse par la suite. Pour les autres, les entreprises d'accueil en stage, ou des entreprises sollicitées durant la recherche de stage ont pu recruter ces nouveaux entrants.

Le frein du manque d'expérience

L'intérim a également constitué une porte d'entrée, sur des métiers sur lesquels il est, selon les enquêtés concernés, difficile d'entrer sans une expérience préalable (allant au-delà des stages). D'après des formateurs rencontrés, le choix de l'intérim est également fréquent sur des métiers de qualification intermédiaire du gros-œuvre (coffreurs, maçons VRD).

« J'avais le projet de faire de l'intérim. Et puis en fait ce n'était pas évident parce que comme j'étais débutante les entreprises disaient que je n'allais pas assez vite, j'avais des missions pour remplacer des grutiers qui partaient en vacances. 1 semaine de mission pas plus. En septembre, une agence m'a appelée pour une mission de 3 mois. »

Christine, 44 ans travaillait dans la restauration avant de devenir grutière



Sur des métiers manuels axés sur des gestes métiers précis, la réalisation des activités les plus techniques peut être conditionnée au fait d'avoir une expérience professionnelle importante. Ainsi, malgré son CAP menuisier-fabricant réalisé en alternance, Antoine ne pouvait selon lui prétendre à un poste dans l'atelier où il a réalisé son alternance.

Valoriser les compétences de ses expériences précédentes et capitaliser dessus

Afin de poursuivre son parcours de reconversion dans la même entreprise, Antoine s'est ainsi positionné sur un poste « hybride », lui permettant de continuer à exercer comme menuisier (installateur) et acquérir des compétences sur le métier tout en capitalisant sur ses compétences issues de ses expériences précédentes dans le commercial et dans l'informatique.

« Je savais où je voulais aller, mais j'ai mis un peu d'eau dans mon vin. Je me rends compte qu'en 10 mois devenir menuisier c'est un peu compliqué, me faire embaucher en tant que menuisier fabricant après la formation c'était un peu utopique, j'allais devoir repartir en tant que manœuvre, un peu à zéro. Comme ils recherchaient pour l'autre boîte [rachetée entretemps par son employeur et sa femme] c'était parfait »

Antoine 43 ans, a travaillé dans le commercial, le marketing et l'informatique avant de devenir menuisier



Dans cet exemple, Antoine a ainsi été recruté pour développer une entreprise rachetée entretemps par son employeur en alternance, qui cherchait quelqu'un « pour épauler sa femme ». Antoine se retrouve ainsi sur un poste très polyvalent, portant à la fois sur des gestes techniques du BTP (sans pour autant être forcément en lien avec sa formation de menuisier fabricant) et sur des compétences « tertiaires ».

« Je fais beaucoup de devis, je gère le site internet, les réseaux sociaux, les livraisons, l'accueil des clients, l'accueil téléphonique. De temps en temps je mets des coups de peintures, s'il y a besoin en pose ou par aller faire des métrés je suis là, j'accompagne aussi le patron s'il y a besoin. Il n'y a pas de semaine type, et c'est ça qui est bien »

Antoine 43 ans, a travaillé dans le commercial, le marketing et l'informatique avant de devenir menuisier



Dans les situations d'emploi salarié, ce cas de figure fait cependant office d'exception. Les compétences acquises précédemment valorisables sont plutôt des compétences techniques proches de celles de leur nouveau métier :

- Jérôme a pu valoriser ses expériences dans la spéléologie dans son métier de cordiste ;
- Baptiste a pu valoriser ses connaissances du travail du métal acquis en tant qu'ingénieur puis soudeur, pour devenir forgeron ;
- Sophia souhaite capitaliser sur une première reconversion en tant qu'architecte d'intérieur pour son projet de devenir conductrice de travaux.

Au-delà des compétences techniques, une valorisation du savoir-être et de l'expérience du marché du travail

Sur les autres enquêtés rencontrés, la valorisation portait moins sur la dimension « métiers » de leurs expériences précédentes, que sur le fait d'avoir des expériences leur ayant permis d'acquérir une maturité (autonomie, respect des consignes) ou sur la motivation nécessaire pour se reconvertir. Enfin, le fait d'avoir une expérience professionnelle a permis pour certains de se constituer un réseau ou d'acquérir des automatismes dans la recherche d'emploi.

« L'AFPA donne plein de noms d'entreprises et tu démarches. Tu prends ton CV et tu te déplaces sur un chantier. C'est pas évident de savoir à quel moment tu dois passer sur un chantier [pour candidater]. Comme quand tu passes au moment du service dans un restaurant » [Christine, 44 ans travaillait dans la restauration avant de devenir grutière]

« Quand on est 20 ans dans l'intérim on sait chercher et comment chercher, j'ai eu très rarement besoin de Pôle emploi : il y a internet, les forums »

Sébastien, 43 ans, ancien chauffeur poids lourd devenu plombier



✓ Poursuite de la carrière : une volonté de s'inscrire dans le secteur

Les professionnels rencontrés sont satisfaits de leur intégration dans le secteur et se voient évoluer dedans. Les perspectives mises en avant dans le cadre de nos échanges ont été de trois ordres :

- une spécialisation afin d'acquérir des compétences techniques complémentaires ou plus pointues, qui peut permettre à terme de devenir indépendant ou ne pas se faire dans une optique d'évolution, mais de stabilisation dans sa reconversion vocationnelle ;
- une évolution vers un poste d'encadrement dans le BTP ;

« Pourquoi pas devenir chef d'équipe ou maître d'œuvre dans une boîte et mener des chantiers sympas, où on se fait plaisir avec de gros chantiers en bois, et une fois que c'est terminé on reste un petit peu pour admirer »

François, 44 ans, ancien enseignant devenu charpentier



- une aspiration à devenir indépendant (en tant qu'artisan voire chef d'entreprise) une fois l'expérience et le savoir-faire nécessaires pour « être légitime » acquis.

De nombreux répondants envisagent ainsi de devenir indépendants à termes (ou de cumuler salariat et statut d'indépendant). Ces possibilités, pour des professionnels titulaires d'une certification de niveau 3 ou 4, sont très spécifiques au secteur du BTP, et si elles n'étaient pas toujours présentes parmi les motivations initiales, permettent au secteur du BTP de se distinguer par rapport aux autres secteurs de reconversion.

ILLUSTRATION DE PARCOURS DE RECONVERSION

Les 25 entretiens menés auprès de professionnels du BTP issus de reconversion ont permis de produire une analyse « horizontale » des parcours de reconversion. Ce travail a également permis de dresser le portrait (anonymisé) de chacun de ces professionnels, afin d'illustrer plus précisément ces parcours à chaque étape. La sous-partie suivante présente deux exemples de reconversion – l'ensemble de ces monographies est disponible dans un document annexe.

SÉBASTIEN, 43 ANS, CHAUFFEUR POIDS LOURDS DEVENU PLOMBIER

Sébastien, 43 ans, a été chauffeur poids lourd pendant 20 ans avant de se reconverter en tant que plombier suite à une formation auprès des Compagnons du Tour de France.

Une première partie de carrière comme chauffeur poids lourds

Sébastien obtient un CAP pâtissier chocolatier et dans la foulée, il s'engage dans l'armée de terre. Il y reste 3 ans et y obtient plusieurs permis de conduire (permis B, poids lourd, super lourd).

« Après mon CAP je me suis engagé 3 ans dans l'armée de terre, j'y ai obtenu tous mes permis et en sortant j'ai travaillé tout de suite dans les métiers du transport, j'ai fait 20 ans de volant »

”

Par la suite, il s'est orienté vers le transport de marchandises, où il a travaillé pendant 20 ans « dont au moins 15 en intérim ». Estimant qu'il a peu de perspectives, il cherche à se reconverter.

Une envie de reconversion vers un métier intéressant et avec des perspectives

« Faire la même chose pendant 20 ans quasiment... Je pense que j'avais fait le tour, et puis les perspectives : on ne peut pas se projeter quand on est en embauchés comme chauffeurs poids-lourd, super-lourd, moi j'avais envie d'évoluer, être chef d'équipe, chef d'entreprise »

”

Il entame une première formation de plombier en 2018, mais arrête sa formation pour des raisons personnelles.

« Ça faisait longtemps que je voulais exercer un métier dans le BTP, parce qu'ils sont divers et variés. Principalement dans la plomberie parce que c'est un métier qui touche l'énergie, qui a beaucoup de débouchés, il y a plein de nouvelles technologies à aborder. Et l'eau est une ressource naturelle dont on a besoin. L'idée de pouvoir « la contrôler », c'est très appréciable. J'étais très curieux du parcours de l'eau, j'avais travaillé sur des camions hydrocureurs avant. »

”

En 2022, il entame à nouveau les démarches pour se reconvertir. Il monte son dossier de Projet de Transition Professionnelle (PTP) pour obtenir le TP « Installateur thermique et sanitaire ».

« Ça a été rapide, j'ai fait les démarches en mars, en juin j'avais clôturé mon dossier. Quand on est 20 ans dans l'intérim on sait chercher et comment chercher, j'ai eu très rarement besoin de Pôle emploi : il y a internet, les forums »



Il choisit de suivre la formation au sein d'un centre de formation des Compagnons du Tour de France, où une session commençait prochainement.

« Le parcours que j'ai fait, ça a toujours été dans un cadre très strict, avec des règles, une ligne de conduite à tenir : la pâtisserie, l'armée. Chez les Compagnons, j'ai retrouvé ces valeurs-là, ça m'allait bien. »



Il a réalisé 3 stages qu'il estime être un peu trop courts. Il regrette que le premier, dans une grande entreprise, obtenu par l'intermédiaire d'une connaissance, ne portait en réalité pas sur le métier de plombier, mais sur des activités de soudure. Les deux autres stages, réalisés dans une même petite PME, se sont quant à eux très bien passés.

À l'issue de sa formation, dont il sort diplômé en juin 2023, il cherche un emploi salarié en tant que plombier. Il aurait aimé pouvoir continuer au sein de l'entreprise où il a eu effectué ses deux derniers stages, mais ce n'était pas possible en raison de ses contraintes horaires. Celles-ci ont compliqué ses recherches dans un premier temps, et il est retourné dans son entreprise précédente dans le transport en tant que chauffeur poids lourd, tout en cherchant un emploi en tant que plombier en parallèle.

Des projets professionnels en tant que plombier, indépendant à court-moyen terme

Quelques mois plus tard, en novembre, Sébastien rejoint une PME d'une vingtaine de salariés en plomberie électricité. Il avait rencontré cette entreprise lors d'une journée portes ouvertes à son organisme de formation.

Il est content de son travail actuel. Il regrette cependant qu'en raison des difficultés de recrutement et d'un relatif sous-effectif, il soit seul sur le chantier et doit « se dépatouiller », alors qu'il aimerait être accompagné et tutoré.

Sébastien souhaite se mettre à son compte d'ici un ou deux ans « le temps d'acquérir de l'expérience et des compétences ».

ANTOINE, 43 ANS, DEVISEUR ET CHEF DE PROJET DANS UNE MENUISERIE

Antoine, 43 ans, a exercé différents métiers du tertiaire avant de se reconvertir dans une menuiserie artisanale, où il exerce sur un poste alliant sa passion pour le bois et ses expériences précédentes.

Un parcours professionnels diversifié

À l'obtention de son bac, Antoine s'oriente vers un DUT « Technique de commercialisation » car « à l'époque c'est ce qu'on faisait quand on ne savait pas vers quoi aller ». Après de premières expériences à l'étranger, il obtient une licence professionnelle en droit et gestion des entreprises et travaille pendant 5 ans dans une entreprise de négoce de matériaux.

« J'aimais particulièrement l'idée de donner une nouvelle vie à des matériaux comme des cheminées ou des poutres, même si c'était très physique »

”

Par la suite, il enchaîne des postes en tant qu'assistant commercial, assistant marketing, puis webmaster.

Une envie de retrouver du concret, une orientation pensée autour du bois

Cependant, la répétitivité et la cadence des projets dans son dernier emploi entraînent une profonde remise en question :

« J'aimais bien le côté création de sites, retouches, mais ensuite c'est parti en fabrication de sites à la chaîne »

”

Il souhaite s'orienter vers le travail du bois, qu'il pratique « depuis tout petit » dans la scierie familiale où il bricole et répare du mobilier.

« Il fallait que je fasse quelque chose de concret, avec mes mains. Depuis tout petit, j'ai toujours aimé travailler le bois »

”

Antoine décide alors de se reconvertir en réalisant un CAP menuisier-fabricant en alternance (il est accompagné par un cabinet d'orientation dans la définition de son projet). Il rencontre son futur employeur car celui-ci est prestataire de l'entreprise de sa compagne, et est séduit par l'histoire et le projet d'Antoine.

« J'étais très curieux d'apprendre les techniques, comprendre les essences de bois, les assemblages »

”

Une reconversion vers un poste hybride et polyvalent, aux activités très variées

Antoine est satisfait de sa formation et de son alternance, mais ne s'estime pas pour autant disposer à la suite de celle-ci des compétences nécessaires pour se considérer comme un menuisier-fabricant, en raison de son manque d'expérience.

« Je me rends compte qu'en 10 mois devenir menuisier c'est un peu compliqué, me faire embaucher en tant que menuisier fabricant après la formation c'était un peu utopique, j'allais devoir repartir en tant que manœuvre, un peu à zéro »

”

Son employeur ayant racheté une nouvelle entreprise, il propose à Antoine un poste alliant l'administratif et le commercial au travail sur chantier.

En tant que chef de projet, Antoine gère le site internet, son référencement et les réseaux sociaux de l'entreprise, la logistique ainsi que la relation client. Sur chantier, il réalise également des devis, métrés, et fait de la pose de menuiserie.

« Au départ je leur avais dit « si je passe mon temps assis sur une chaise ça va faire comme toujours, je vais m'ennuyer et partir au bout de 4-5 ans. » Il n'y a pas de semaine-type et c'est ça qui est bien »

”

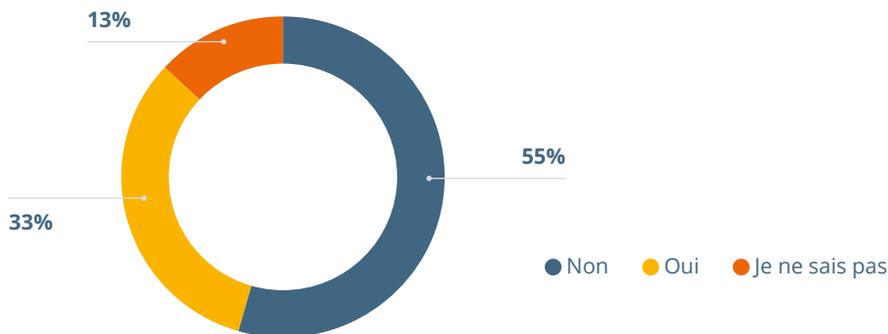
Employé de l'entreprise d'une dizaine de salariés depuis trois ans, Antoine travaille à pérenniser l'entreprise et essaie en parallèle de développer ses compétences techniques de menuisier.

A large, white, stylized number '15' is centered on a solid yellow background. A thin white diagonal line starts from the top left of the '1' and extends upwards and to the right, crossing the top of the '1'.

LES PARCOURS
DE RECONVERSION :
VISION DES ENTREPRISES

Les reconversions dans le BTP : un phénomène réel mais inégalement appréhendé par les entreprises

VOTRE ENTREPRISE COMPTE-T-ELLE PARMIS SES SALARIÉS (HORS FONCTIONS ADMINISTRATIVES) UNE OU PLUSIEURS PERSONNE(S) AYANT CONNU UNE RECONVERSION OU UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE VERS LE BTP ?

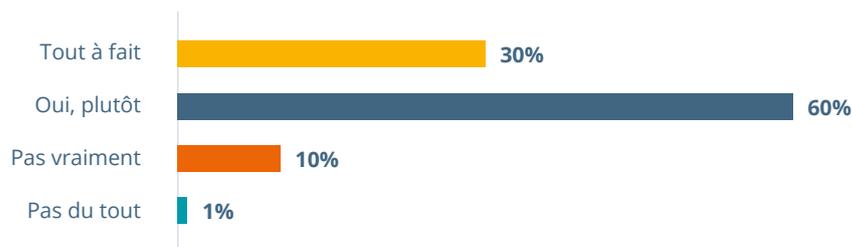


Source : Enquête Observatoire des métiers du BTP

De nombreuses entreprises des secteurs du BTP sont amenées à recruter des salariés issus de reconversion. Parmi les entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête en ligne, un tiers d'entre elles indiquent avoir des salariés (hors fonctions administratives) ayant connu une transition professionnelle vers le BTP. Les entreprises du Bâtiment sont plus nombreuses que celles des Travaux Publics à en avoir : respectivement 36 % ont répondu « Oui » contre 23 % pour les Travaux Publics (13 points d'écart)¹¹.

Des profils perçus positivement, notamment pour leurs compétences transverses et une motivation perçue comme plus forte

GLOBALEMENT, VOUS ESTIMEZ-VOUS SATISFAIT DE VOS RECRUTEMENTS DE PROFESSIONNELS EN RECONVERSION ?



Source : Enquête Observatoire des métiers du BTP

¹¹ Ce chiffre est confirmé par les données de l'UCF CIBTP, voir partie dédiée.

Sur les deux secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, les entreprises qui ont actuellement des salariés issus de transitions professionnelles s'estiment satisfaites à 90 % de ces profils, dont 30 % « Tout à fait » satisfaites.

Les professionnels entretiennent ainsi globalement une vision positive des salariés issus de reconversion, et ne voient généralement pas de contre-indication à leur embauche. Parfois, ils sont mêmes perçus comme pouvant apporter un « plus » aux compétences de l'entreprise.

« Dans le BTP, il faut des compétences en mathématiques, de la logique [...] les gens reconvertis ont ce bagage. »

Dirigeant d'une entreprise de rénovation, 2nd œuvre



Dans de rares cas rencontrés, le fait d'être en reconversion (choisie) est presque une condition. Ainsi, une codirigeante d'une TPE où l'ensemble des dirigeants et salariés sont issus de reconversion en fait un critère déterminant. Les compétences développées dans le cadre d'autres expériences, même éloignées, sont vues comme partiellement mobilisables dans le contexte du BTP.

« Ils arrivent avec des expériences passées, des petits trucs en plus que n'apporteraient pas des personnes qui n'ont pas eu d'expérience antérieure. Par exemple la personne qui travaillait dans les subventions européennes, qui devait répondre aux critères, faire des dossiers extrêmement carrés, elle a une capacité organisationnelle qui est très utile »

Dirigeante d'une entreprise de rénovation tous corps d'état, 2nd œuvre



« Les profils industriels sont un atout car ils sont manuels, ont des process industriels qu'ils arrivent à transposer dans leurs métiers en termes d'organisation, suivi de tâches, de comptes-rendus »

Artisan membre d'une association d'insertion



D'une manière plus générale, dans un secteur en forte tension, rencontrant d'importantes difficultés à recruter, la motivation est vue comme un critère essentiel. Le fait d'être en reconversion est perçu comme une garantie de motivation. Ce constat se fait souvent par opposition avec la formation initiale dans le BTP, perçue par de nombreux acteurs comme étant une orientation subie pour une partie des jeunes concernés.

« On a constaté que les personnes reconverties sont souvent bien plus motivées car ce sont des métiers qu'elles choisissent contrairement à ceux orientés en voie de garage, qui font ça par défaut. »

Dirigeante d'une entreprise de rénovation tous corps d'état, 2nd œuvre



« L'expérience sur nos métiers n'est pas un prérequis, on recherche des personnalités, des personnes alignées avec nos valeurs. »

Dirigeant d'une entreprise d'installations de panneaux photovoltaïques



« Quelqu'un qui vient demain et me dit « je fais de la menuiserie sur mon temps libre j'aimerais apprendre » je ne suis pas fermée. »

Responsable RH d'une entreprise de menuiserie



Dans le BTP, un ethos spécifique et une valorisation de l'expérience qui peuvent desservir les primo-entrants

Les discours positifs sur les profils en reconversion ont cependant été plus que nuancés par d'autres entreprises rencontrées.

De l'avis de ces entreprises, ces nouveaux professionnels n'ont pas l'expérience nécessaire pour travailler dans le BTP. Cette expérience serait nécessaire dans deux optiques distinctes. D'une part, pour produire un travail artisanal de qualité, a fortiori sur des marchés de niche avec des matériaux onéreux (nécessitant une main-d'œuvre formée et expérimentée).

« Le stage ça permet de repérer les savoir-être et la bonne attitude, pour faire un bon ouvrier dans le bâtiment il faut dix ans. On travaille sur des revêtements qui coûtent cher, on ne peut pas recruter des « barbouilleurs ». »

Dirigeante d'une entreprise de peinture et revêtement



D'autre part, dans un secteur développant un fort sentiment d'appartenance et un ethos professionnel spécifique¹², le fait de ne pas maîtriser les codes et de ne pas avoir acquis une certaine légitimité peut rendre l'intégration difficile selon des entreprises et des artisans concernés.

« La reconversion dans le bâtiment pour moi elle ne peut pas être sur des postes techniques. C'est un monde très dur, très fermé, très exigeant. Quelqu'un qui arrive à 30 ans sans avoir jamais utilisé une truelle il va se faire regarder de travers »

Dirigeante d'une entreprise de gros-œuvre



¹² Entendu comme les codes communs et les règles informelles d'un groupe de professionnels.

« J'avais besoin d'une légitimité. Il faut « mettre les mains dans le cambouis » pour ne pas n'être qu'un repreneur, parce qu'on se retrouve vite bancal dans les réunions, les gars peuvent nous raconter n'importe quoi et je n'étais pas assez bon sur les chantiers pour dire aux gars si on est dans les temps, pour les suivre. »

Maxime, 54 ans, ancien directeur commercial devenu artisan menuisier après un déménagement hors d'Île-de-France

”

« Ils sont dans une compétition de qui est le plus fort, qui est le meilleur, ils ne vont pas faire progresser [les entrants] »

Dirigeante d'une entreprise de gros-œuvre

”

Enfin, un certain nombre d'entreprises (13 % parmi les répondants à l'enquête en ligne) ne savent pas si elles possèdent des salariés en reconversion. Ce cas de figure traduit notamment, par hypothèse, des cas dans lesquels le parcours précédent est un non-sujet, en raison de métiers accessibles sans certification pour des primo-entrants dans le BTP par exemple, a fortiori dans un contexte de difficultés de recrutement (qui réduit les critères à l'embauche).

Enfin, la perception qu'ont les entreprises de ces profils est avant tout empirique, issue de leurs propres expériences. Des mauvaises expériences, en lien avec des canaux de recrutement peu concluants ou un manque de ressources en interne peuvent désinciter les entreprises à se tourner vers ces profils.

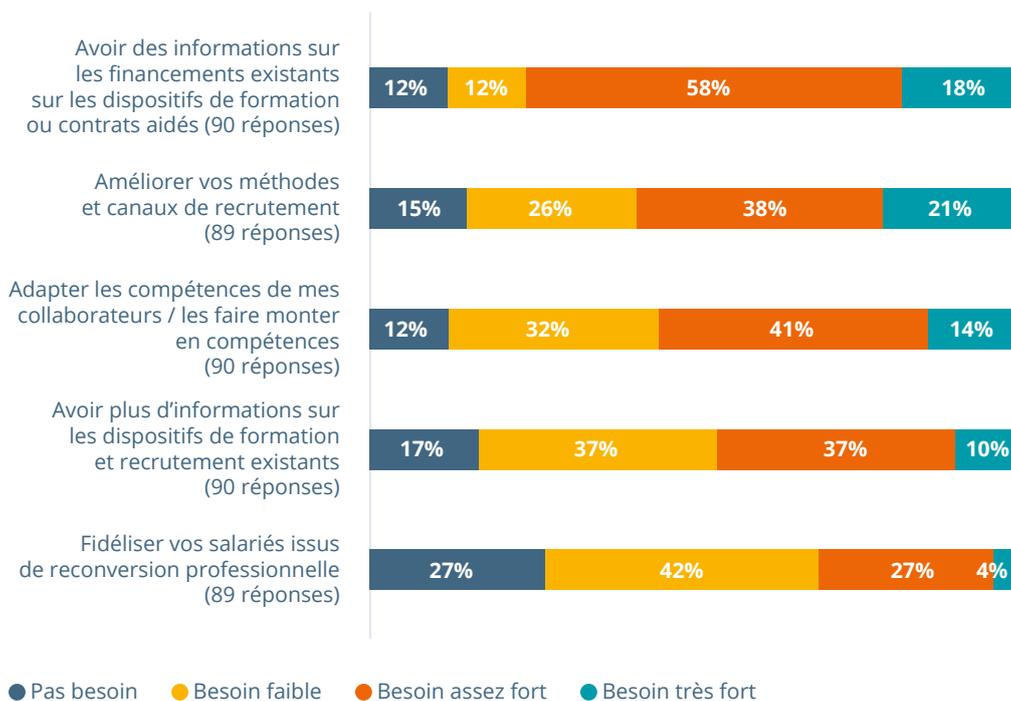
« On a peut-être quelques reconversions mais elles ne représentent pas une grande partie de nos recrutements. L'expérience sur nos métiers n'est pas un prérequis, on recherche des personnalités, des personnes alignées avec nos valeurs. Les profils qu'on nous propose via les services publics de l'emploi ne sont pas terribles. Souvent, les jeunes viennent de la logistique et n'ont pas fait d'études. »

Dirigeant d'une entreprise d'installations de panneaux photovoltaïques

”

Principaux enjeux et besoins RH des entreprises du BTP

QUELS BESOINS ESTIMEZ-VOUS AVOIR POUR LA GESTION RH DES SALARIÉS ISSUS DE RECONVERSION ?



Source : Enquête Observatoire des métiers du BTP

Parmi les besoins exprimés par les entreprises au sujet de la gestion RH de leurs salariés en reconversion, l'obtention d'informations sur les financements existants sur les dispositifs de formation ou contrats aidés figure comme principale priorité, avec 76 % d'entreprises ayant indiqué avoir un besoin « assez fort » (58 %) ou « très fort » (18 %). En deuxième priorité, 59 % des entreprises indiquent avoir besoin d'améliorer leurs canaux et méthodes de recrutement (21 % estiment que ce besoin est « très fort »). Enfin, 55 % estiment avoir besoin d'adapter les compétences de leurs salariés issus de reconversion (dont 14 % qui estiment que ce besoin est « très fort »).

La présence beaucoup moins significative du besoin en fidélisation des salariés en reconversion (seulement 31 % des entreprises estiment devoir fidéliser davantage ce type de public) est démonstrative de la motivation exprimée par les salariés issus de reconversion à exercer dans le secteur.

« [Pour trouver du travail], il faut convaincre qu'on est capable. Ce qui fait la différence c'est la motivation du salarié, il ne faut pas laisser les autres vous dire ce que vous devez faire. J'ai toujours dit que je n'avais aucune expérience, mais j'ai fait comprendre à mon employeur que je n'étais pas là pour lui faire perdre son temps. »

Charlotte, 24 ans, ancienne assistante de direction actuellement en formation pour devenir peintre en bâtiment



Les reconversions étant ainsi souvent réfléchies, les employeurs ne doutent généralement pas de la motivation des salariés ayant vécu une transition professionnelle à vouloir rester longtemps dans le métier.

Néanmoins, pour les entreprises ayant parlé de la problématique de fidélisation, se pose la question de rester attentives aux besoins et aux attentes en matière de qualité de vie et conditions de travail de ce type de public, qui a des points de comparaison hors secteur en la matière. Enfin, dans la mesure où le projet de devenir indépendant semble relativement fréquent parmi les professionnels en reconversion, l'enjeu de fidélisation est non négligeable pour les faire changer d'avis.

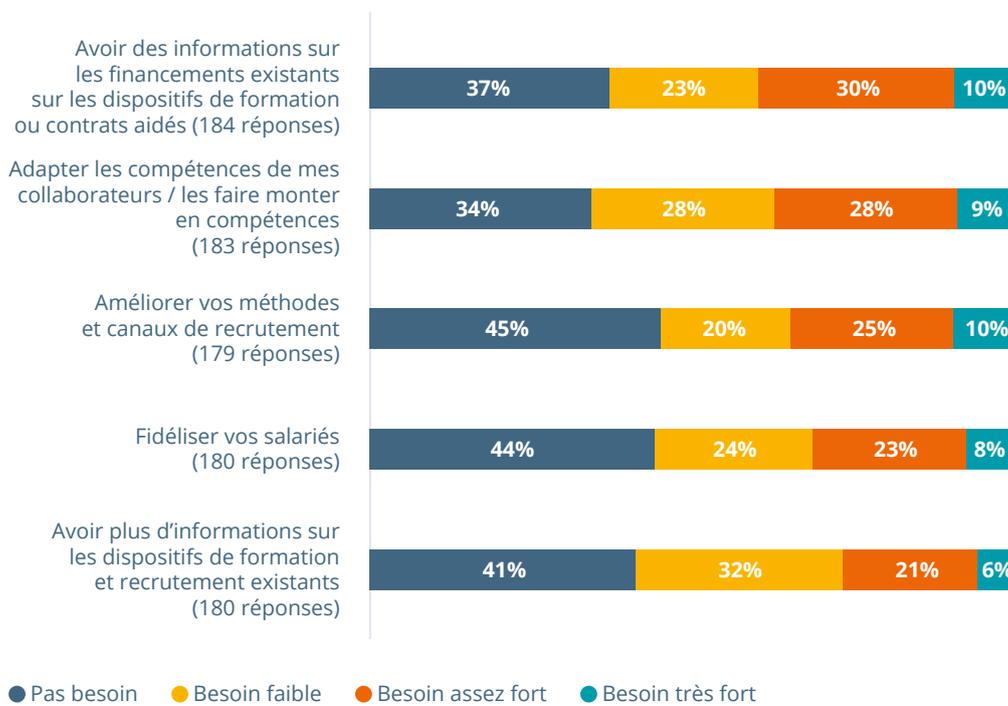
« La plupart [des salariés en reconversion] veulent être indépendants après. Ce sont surtout des profils commerciaux, et donc pour réussir à les faire durer dans l'entreprise, c'est à elle d'être à l'écoute de leurs besoins. »

Dirigeant d'une entreprise de métallerie



L'entreprise interrogée ci-dessus a ainsi mis en place la semaine de 4 jours, afin de permettre à ses salariés qui le souhaitent d'exercer une activité indépendante à côté tout en restant dans l'entreprise. Un autre chef d'entreprise rencontré (issu d'une reconversion) autorise également ouvertement ses salariés à exercer une autre activité en dehors de leurs heures de travail – à la condition qu'ils ne lui fassent pas concurrence.

QUELS BESOINS ESTIMEZ-VOUS AVOIR POUR LA GESTION RH DE L'ENSEMBLE DE VOS SALARIÉS ?



Source : Enquête Observatoire des métiers du BTP

Concernant les besoins en gestion RH de l'ensemble des salariés, les entreprises ont exprimé la même priorité (informations sur les financements de dispositifs) mais dans une bien moindre mesure (40 % des entreprises estiment avoir un besoin concernant l'ensemble des salariés contre 76 % pour les publics en reconversion).

Alors que l'adaptation des compétences était un sujet légèrement moins important que l'amélioration des méthodes et canaux de recrutement parmi les entreprises ayant au moins un salarié en reconversion, cette tendance s'inverse parmi les autres entreprises.

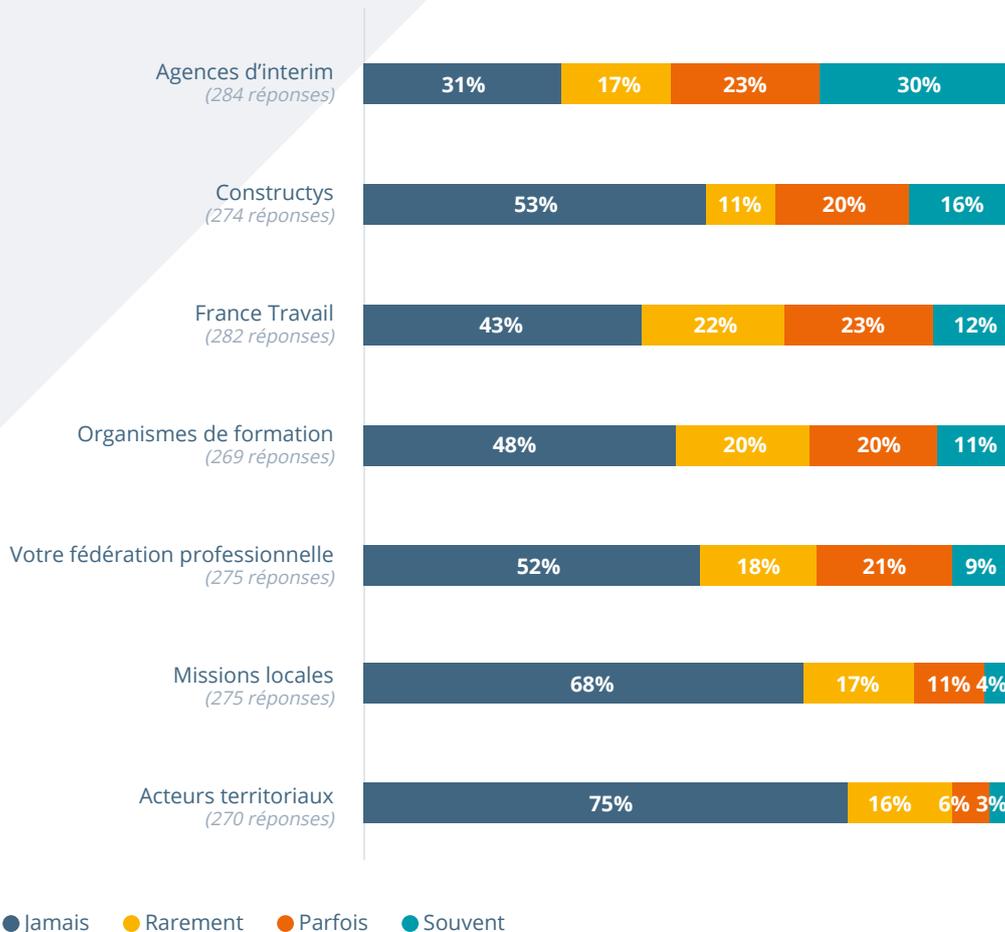
La prégnance du sujet des recrutements parmi les premières (21 % de besoins très forts) pourrait expliquer le recours aux personnes en reconversion.

Ainsi, ces résultats mettent en exergue le fait que les entreprises du secteur souhaitent, de manière globale et indépendamment du public de salariés, obtenir davantage d'informations sur les financements disponibles pour les dispositifs mis à leur disposition.

Elles font également part d'un besoin plutôt important sur la formation et la montée en compétence, ainsi que des besoins d'amélioration de leurs canaux et méthodes de recrutement.

Pour répondre à ces besoins, un travail partenarial pas toujours identifié

VOTRE ENTREPRISE TRAVAILLE-T-ELLE AVEC CERTAINS DES ACTEURS CI-DESSOUS AFIN DE RECRUTER (DES PROFESSIONNELS EN RECONVERSION OU NON) ?



Source : Enquête Observatoire des métiers du BTP

Parmi les entreprises répondantes, plus de la moitié (53 %) ont recours aux agences d'interim pour recruter, dont 30 % « souvent ». Il s'agit très largement du principal acteur mobilisé pour accompagner les entreprises du BTP dans leur recrutement. Le second acteur le plus souvent cité, Constructys, accompagne en effet les entreprises sur d'autres volets : financement et mise en place d'actions de formation (POE, alternance, certaines entreprises rencontrées ayant cité le contrat de professionnalisation expérimental).

France Travail et les organismes de formation sont également mobilisés relativement régulièrement, avec respectivement 35% et 31% d'entreprises qui indiquent mobiliser ces acteurs au moins « parfois ». Compte tenu de son rôle central, le recours à France Travail par les répondants au questionnaire semble plutôt modeste.

A contrario, certains acteurs ne sont que très peu sollicités, en particulier les acteurs territoriaux (communes, conseils régionaux...), que trois quarts des entreprises indiquent ne jamais mobiliser. Les communes (et communautés de communes), sont pourtant les collectivités qui en général gèrent les clauses sociales d'insertion dans le cadre des marchés publics.

Les Missions Locales¹³ sont également peu mobilisées, avec seulement 32 % des entreprises qui ont déjà eu recours à ce type d'acteur (dont plus de la moitié « rarement »).

Les entretiens qualitatifs menés avec des entreprises du secteur mettent en lumière plusieurs facteurs explicatifs du manque de recours aux prescripteurs de l'emploi.

Celui-ci peut être lié à une méconnaissance des possibilités d'accompagnement de ces acteurs pour les entreprises, mais également à une insatisfaction liée à des recrutements précédents n'ayant pas donné satisfaction, en raison d'attentes très spécifiques de la part des entreprises et d'une « méconnaissance » perçue de la part de « généralistes » de l'emploi.

« Le travail avec France Travail donne peu de résultats sur nos métiers »

Dirigeant d'une entreprise de charpente



« Notre travail avec France Travail n'est pas efficace, les conseillers ne connaissent pas suffisamment nos métiers. »

Dirigeant d'une entreprise de peinture



¹³ Nous avons fait le choix de distinguer les Missions locales de France Travail, encore perçu comme « Pôle emploi ».

Des dispositifs peu mobilisés au-delà de l'alternance

QUEL(S) DISPOSITIF(S) CONNAISSEZ-VOUS ?

(258 réponses)

95%

70%

24%

20%

15%

12%

10%

7%

1%

Le contrat d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation

La Période de mise en situation professionnelle

L'Action de formation préalable au recrutement

L'Action de formation en situation de travail

La Préparation opérationnelle à l'emploi

La reconversion ou promotion par alternance

Le projet de Transition professionnelle

Le projet de Transition collectives

QUEL(S) DISPOSITIF(S) MOBILISEZ-VOUS DANS LE CADRE DE RECRUTEMENTS ?

(197 réponses)

86%

45%

16%

13%

6%

9%

3%

1%

1%

Source : Enquête Observatoire des métiers du BTP

En lien avec la faible mobilisation de certains acteurs, les différents dispositifs de formation sont globalement peu connus et mobilisés par les entreprises du BTP dans le cadre de leurs recrutements (à l'exception du contrat d'apprentissage et de professionnalisation). Le contrat de professionnalisation, si connu par 7 entreprises sur 10, n'est mobilisé que par 45 % des répondants – en raison notamment de la « concurrence » du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est connu de la majeure partie des entreprises (95 %) qui le mobilisent fréquemment dans leurs recrutements (86%).

Parmi les autres dispositifs, seules la période de mise en situation professionnelle et l'action de formation préalable au recrutement restent relativement connues et mobilisées.

ILLUSTRATION D'UN TRAVAIL PARTENARIAL VISANT L'INSERTION DANS LE BTP

ILLUSTRATION : EXEMPLE D'ASSOCIATION D'INSERTION AXÉE SUR UN TRAVAIL PARTENARIAL

L'association Ecob, en Bretagne, a développé un chantier-école permettant à des demandeurs d'emploi de découvrir les métiers du bois. Ce dispositif pré-qualifiant a été développé dans le cadre d'un partenariat avec les acteurs territoriaux.

Cette association, créée à l'initiative d'artisans en menuiserie et charpente, participe à l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi dans le secteur du BTP. Depuis 10 ans, l'association travaille en partenariat avec Pôle emploi (France Travail), la Région Bretagne et des mairies locales.

Dans le cadre de ce travail collectif, Pôle emploi oriente vers l'association « des demandeurs d'emploi qui ont des difficultés à se réaligner après une fermeture de boîte ».

Pendant 6 mois, les demandeurs d'emploi retenus suivent un programme leur permettant de se reconvertir vers les métiers techniques du bâtiment. Ce dispositif inclut une formation théorique et pratique sur chantier avec un encadrement réalisé par un chef de chantier (dont le salaire est financé par le Conseil régional). Les demandeurs d'emploi sont également accompagnés par une psychologue du travail salariée de Pôle emploi.

La formation a lieu sur des chantiers-écoles, chantiers sélectionnés par les mairies concernées, qui financent également une partie des charges (matériaux, nourriture, mise à disposition de salles de réunion).

En plus du chef de chantier, environ la moitié de la vingtaine de membres de l'association sont présents sur le chantier et interviennent pour dispenser des formations, avec des modules sur la culture métier (fournisseurs, matériaux, histoire des techniques).

Des élus (locaux et régionaux), et référents techniques suivent également le projet, et des intervenants de Pôle emploi organisent des ateliers.

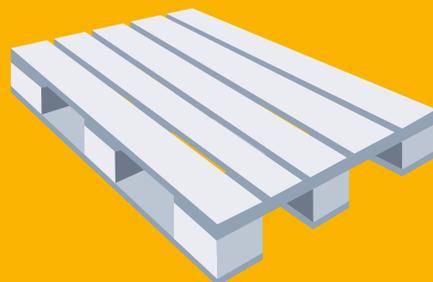
Une session de 6 mois est organisée tous les ans de janvier à juin. Pour 10 places par session, l'association reçoit environ 60 candidatures.

À l'issue du parcours, l'objectif est que les participants intègrent une formation certifiante dans le secteur du BTP (pas nécessairement axée sur le travail du bois).

Sur une centaine de personnes accompagnées en dix ans, 90 % se sont insérées durablement dans des métiers du bois ou du BTP, certains devenant entrepreneurs et intégrant l'association.



LES PASSERELLES
À DÉVELOPPER



▮ Dans quels secteurs recruter ces professionnels ?

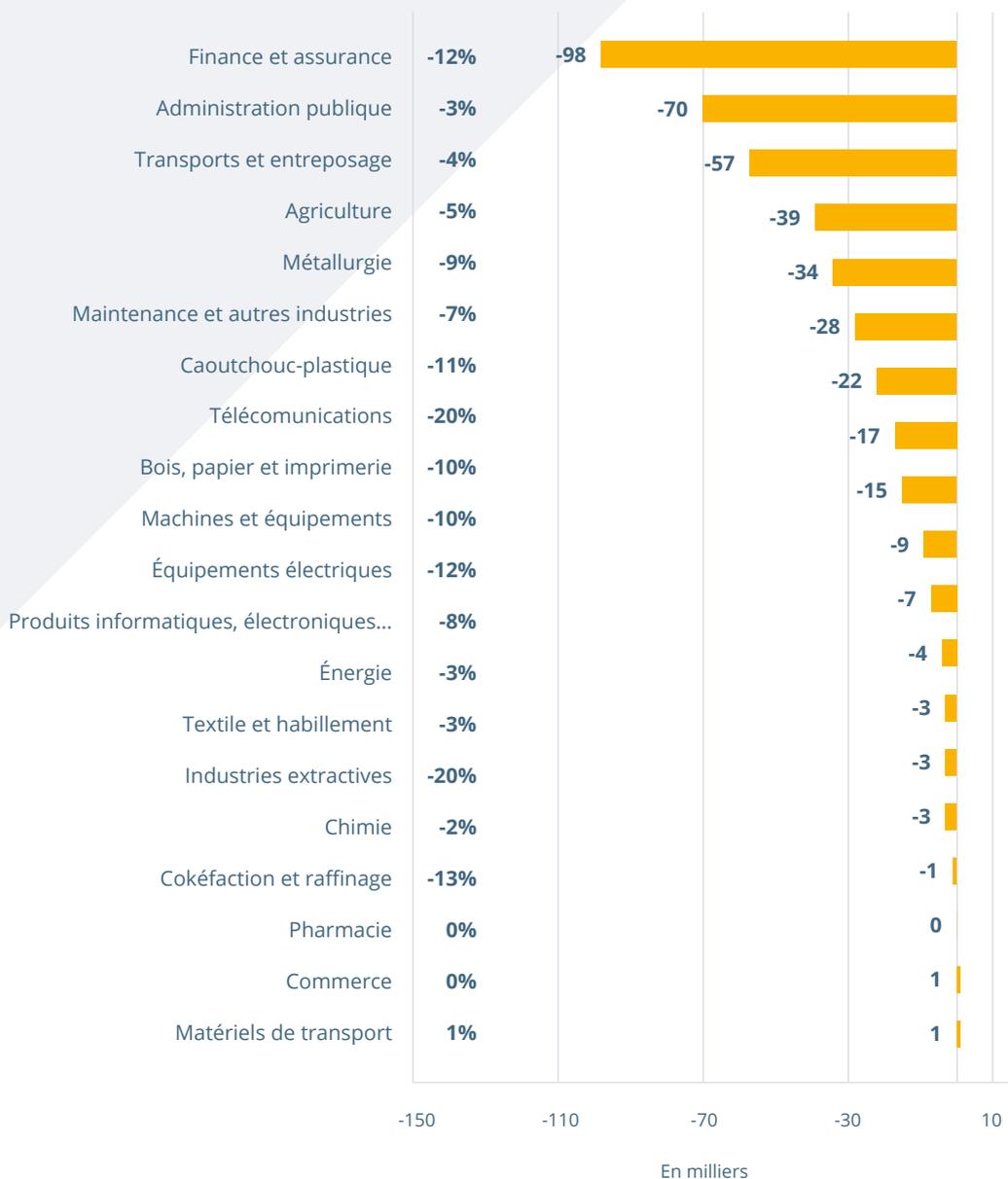
Cette étude vise également à identifier les secteurs qui verront leurs effectifs diminuer et auprès desquels le BTP pourra recruter des professionnels (au regard des besoins très élevés du secteur à l'horizon 2030). La mise en regard des éléments recueillis avec les estimations de France Stratégie et de la DARES à l'horizon 2030 permet d'identifier les secteurs amenés à perdre le plus d'emplois et présentant des proximités métiers / conditions de travail avec le secteur de la construction.

- Le secteur avec le recul le plus important de ses effectifs en volume – Finance et assurance – semble trop éloigné du BTP pour envisager une passerelle à grande échelle.

A contrario, les secteurs de l'industrie (presque tous en recul sur 10 ans) constituent des sources privilégiées, au regard des métiers d'origine des professionnels ayant mené un Projet de Transition Professionnelle (PTP) vers des métiers du BTP. C'est notamment le cas pour les industries lourdes ou présentant des porosités en termes de métiers, formations, compétences (Métallurgie, Bois, équipements électriques, Machines et équipements).

- C'est également le cas du secteur Transports et entreposage. Il s'agit du 3e secteur avec le plus fort recul en volume, et du 2d domaine professionnel d'origine le plus fréquent des personnes ayant mené un PTP vers des métiers du BTP.
- Le secteur de l'Agriculture, non identifié par l'analyse des PTP, est également une source potentielle, au regard de son recul, mais aussi de certaines similitudes (travail en plein air possible, activité manuelle, rôle clé à jouer dans la transition écologique). Cependant, si des métiers de l'agriculture ont été cités lors de certains entretiens avec des professionnels de la formation, ils ne constituent pas une source constatée de mobilités vers le BTP à l'heure actuelle.
- Bien qu'ils ne devraient pas perdre d'emploi à l'horizon 2030, les secteurs du Commerce et de la Fabrication de matériels de transport ont été intégrés au graphique. En effet, ils connaissent une hausse de leurs effectifs plutôt modeste à l'échelle nationale, qui peut se traduire par des baisses dans certaines régions. Le commerce est un secteur de provenance constaté. C'est moins le cas du secteur de la Fabrication de matériels de transport, mais on retrouve dans ce secteur des spécialités également présentes dans le BTP : travail du métal, électricité, peinture.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2019-2030



Source : France Stratégie, Dares, Les Métiers en 2030 (sélection des secteurs présentés par KYU)

En complément, l'analyse des principaux secteurs depuis lesquels des mobilités sont constatées par l'INSEE fait ressortir des mobilités déjà existantes depuis des secteurs avec des dynamiques de recul fort prévues par la Dares et France Stratégie à l'horizon 2030 : c'est notamment le cas du secteur des télécommunications, de la métallurgie et d'autres industries lourdes (bois, autres industries manufacturières).

D'une manière générale, les secteurs qui ressortent le plus largement ont des proximités techniques fortes avec le BTP : bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénierie, télécommunications, industries.

Si ce classement des principaux secteurs apporte une illustration en soi, les effectifs concernés par des mobilités sont potentiellement fortement sous-estimés ici. En effet, la méthodologie appliquée dans la commande de données à l'INSEE a fait apparaître un secret statistique réduisant fortement la visibilité sur les secteurs d'origine des professionnels.

Secteurs en 2020 des professionnels entrés dans le secteur de la construction sur les métiers visés en 2021	Effectifs concernés par une mobilité vers le BTP en 2021 par rapport à 2020	Évolution 2019-2030 (en milliers d'emplois)	Évolution 2019-2030 (en %)
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	979	+201	+15 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motos	924	0,5	0 %
Télécommunications	888	-22	-20 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	734	-34	-20 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	720	-28	-7 %
Activités de services administratifs et de soutien	646	+172	+7 %
Activités immobilières	284	+12	+3 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	278	-17	-10 %
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	243	+9	+6 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	185	+8	+3 %
Transports et entreposage	169	-57	-4 %
Activités financières et d'assurance	153	-98	-12 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	100	-28	-11 %
Activités informatiques et services d'information	83	+160	+27 %
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	81	-15	-10 %

Source : INSEE, DSN, 2021 ; Dares France Stratégie « Les métiers en 2030 »

Lecture : En 2021, 888 professionnels salariés travaillant dans le secteur de la construction travaillaient dans le secteur « Télécommunications » l'année précédente. D'après les estimations de la Dares et de France Stratégie, ce secteur doit connaître une croissance de -20 % entre 2019 et 2030 (soit une perte de 22 000 emplois sur la période).

Sur quels métiers recruter ?

Objectif et méthodologie

Afin d'identifier les métiers depuis lesquels les transitions professionnelles étaient favorisées, les résultats de la première phase ont permis de construire des « matrices de positionnement » une par métier du BTP). Ces matrices doivent permettre d'identifier les métiers qui représentent des sources potentielles d'entrants sur chacun des métiers du BTP. Ces matrices sont basées sur deux critères :

- **la disponibilité du métier**, basée sur les effectifs en emploi et sur le niveau de tension constaté sur le marché du travail. Si les effectifs sur un métier sont importants et que le métier connaît peu de tensions sur le marché du travail, il représente une source volumétriquement intéressante.
- **la proximité du métier**, basée sur le niveau de cohérence entre les compétences, savoirs et conditions de travail des deux métiers (notamment via une analyse du ROME). Si un métier mobilise des gestes professionnels similaires, il représente une source qualitativement intéressante.

L'analyse et le positionnement de métiers (en nomenclature FAP225) sur la matrice ne porte pas sur l'ensemble des métiers mais uniquement sur les métiers depuis lesquels des mobilités ont été constatées dans la DSN ainsi que les métiers considérés comme proches dans le ROME.

Interprétation de la matrice

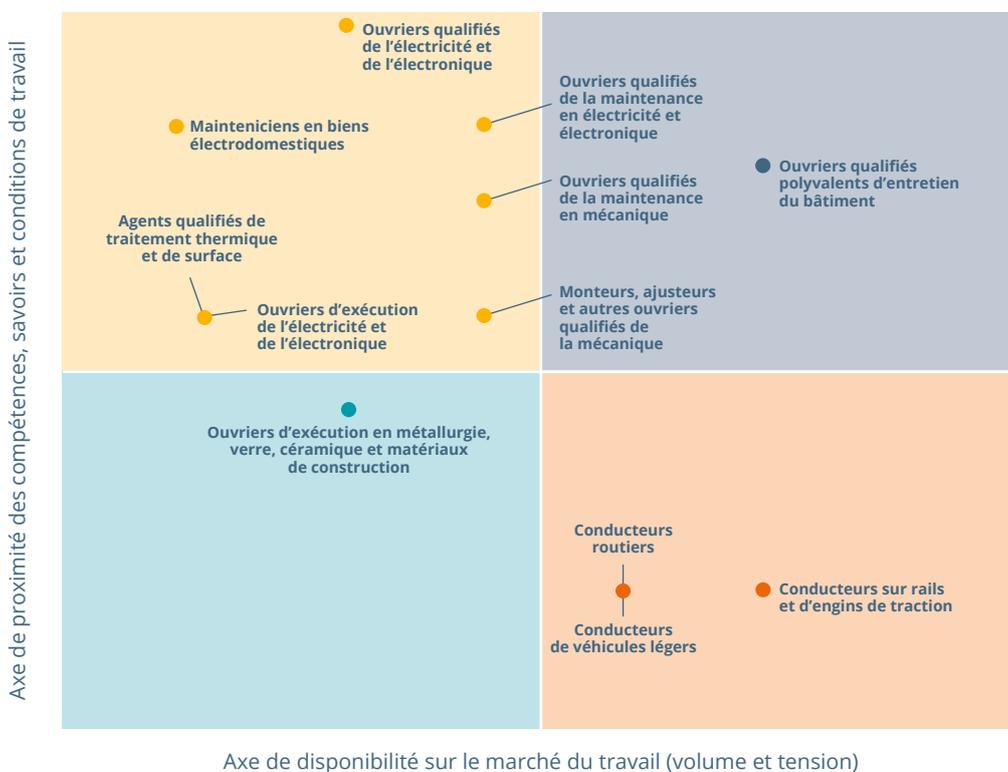
Chaque matrice est divisée en quatre cadrans :

- le cadran en bas à gauche est composé des métiers depuis lesquels on constate des mobilités mais qui ne représentent pas une source volumétriquement importante (car les effectifs sont faibles et/ou le métier est en tension) et qui n'ont pas de proximité de compétences constatée avec le métier de la matrice ;
- le cadran en haut à gauche comprend les métiers qui ne représentent pas une source volumétriquement forte mais qui ont une proximité de compétences importante avec le métier de la matrice ;
- le cadran en bas à droite correspond aux métiers avec de la disponibilité (effectifs importants et/ou avec peu de tensions) mais avec peu de compétences communes. ;
- le cadran en haut à droite représente les métiers depuis lesquels les mobilités semblent les plus intéressantes sur les plans quantitatif et qualitatif.

Le premier exemple ci-dessous porte sur le métier d'électricien du bâtiment. Les principaux éléments qui ressortent de son analyse sont :

- le métier le plus proche en termes de compétences et savoirs est celui d'ouvrier qualifié de l'électricité et de l'électronique, mais celui-ci est en tension et donc peu disponible. Dans une moindre mesure, c'est également le cas du métier d'ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et électronique, légèrement plus disponible mais un peu moins proche.
- **seul les « ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment » sont à la fois proche en termes de compétences et disponibles sur le marché du travail.**
- les métiers présents sur la partie basse du graphique ne présentent pas ou peu de proximités de compétences, mais les données de la DSN indiquent que des professionnels exerçant ces métiers sont devenus électriciens du bâtiment.
- les données de la DSN indiquent également une mobilité constatée depuis des métiers éloignés et peu disponibles : conducteurs de véhicules légers, ouvriers qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, etc.

MATRICE DE POSITIONNEMENT DES MOBILITÉS VERS LE MÉTIER D'ÉLECTRICIEN DU BÂTIMENT

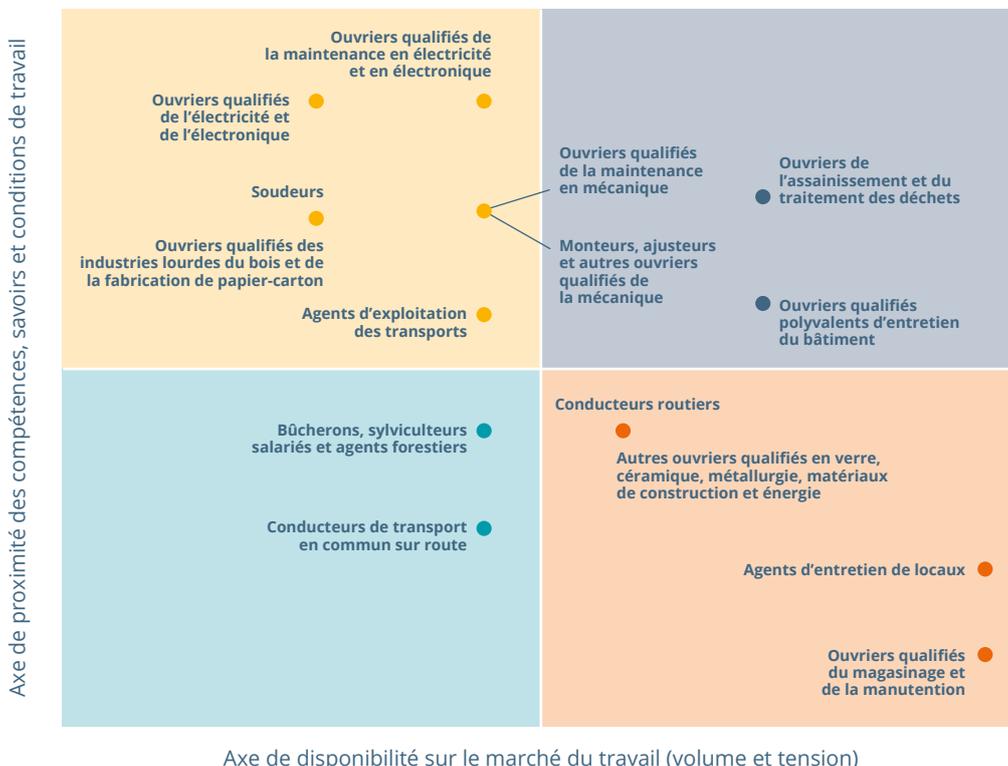


- Métiers ni proches ni disponibles
- Métiers proches peu disponibles
- Métiers éloignés disponibles
- Métiers proches disponibles

Le second exemple porte sur la famille professionnelle plus large des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction.

- les ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique et les ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et électronique semblent particulièrement proches en matière de compétences (en lien avec les travaux publics d'installations de réseaux). Il en est de même pour les professionnels du travail du métal (soudeur) ou de la mécanique. Cependant, il s'agit de métiers en tension et pour certains plutôt rares, avec une disponibilité faible en conséquence.
- parmi les métiers proches et disponibles, on retrouve notamment les **ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets**. Ces professionnels effectuent en effet un travail manuel, en extérieur, nécessitant des EPI et la prise en compte de mesures de sécurité. Par ailleurs, cette famille professionnelle comprend également les agents d'entretiens des espaces urbains (affichage et mobilier urbain, tracé routier) qui interviennent eux aussi sur des infrastructures de travaux publics.
- des mobilités sont également constatées dans la DSN depuis des métiers d'ouvriers qualifiés dans l'industrie, mais aussi dans l'agriculture, qui présentent une relative proximité dans les conditions de travail et gestes métiers.
- d'autres mobilités sont constatées depuis des métiers éloignés et en tension, par exemple « Conducteurs de transports en commun sur route ».

MATRICE DE POSITIONNEMENT DES MOBILITÉS VERS LES MÉTIERS D'OUVRIERS QUALIFIÉS DES TRAVAUX PUBLICS, DU BÉTON ET DE L'EXTRACTION



- Métiers ni proches ni disponibles
- Métiers proches peu disponibles
- Métiers éloignés disponibles
- Métiers proches disponibles



07

CONCLUSION



L'analyse des différentes sources de données (UCF CIBTP, Déclaration sociale nominative de l'INSEE, données sur les Projets de Transition Professionnelle de l'Observatoire des Transitions professionnelles) éclairée par la cinquantaine d'entretiens menés a permis de mieux appréhender les variétés de transition professionnelle vers les métiers du BTP.

Selon les sources de données, les principaux métiers d'entrée dans le BTP divergent, ce qui traduit des modalités d'entrée différentes.

Des métiers d'ouvriers qualifiés très attractifs pour un public large, nécessitant souvent de passer par la certification

L'ensemble des sources de données indiquent **une forte attractivité de certains métiers d'ouvriers qualifiés (menuisier, peintre, électricien)**, pouvant être exercés en tant qu'artisan. De façon inégale, ces métiers nécessitent cependant souvent de suivre une formation menant à une certification (ou a minima une formation courte, et les habilitations électriques pour le métier d'électricien).

La reconversion sur ces métiers concerne le public le plus hétérogène. On peut en effet y retrouver des ouvriers / employés en quête de meilleures conditions de travail ou de plus de stabilité (repositionnement stratégique ou biographique) comme des techniciens et cadres en quête d'épanouissement ou de « sens » au travail - le poids de ces derniers reste cependant à nuancer au regard des données de la DSN. **De par l'importance plutôt élevée de la formation dans le processus de reconversion vers ces métiers, les professions précédemment exercées sont variées**, comme le montrent bien les données de l'OTP - malgré une forte prégnance des quatre domaines de spécialités « Industrie » et « Transport et logistique » (15 % chacun), et « Services à la personne et à la collectivité » et « Commerce, Vente et Grande distribution » (13 %).

Sur ces métiers, la possibilité d'exercer comme artisan ou de devenir chef d'entreprise est un autre fort vecteur d'attractivité (requalification sociale).

Des métiers d'ouvriers d'exécution constituent d'importants métiers d'insertion, plus faciles d'accès mais moins attractifs

L'entrée prononcée de professionnels en reconversion vers des métiers d'ouvriers d'exécution est également mise en exergue par les données de l'UCF CIBTP : par hypothèse, ces profils représentent une part importante des primo-entrants sur les « métiers divers non répertoriés » (ouvriers VRD, monteurs réseaux, agenceurs, agents de nettoyage, de gardiennage...). Dans les Travaux Publics, les primo-entrants sont surreprésentés sur des métiers comme ceux de terrassier et de poseur de voie, qui sont plutôt des métiers d'insertion.

Par hypothèse, ces personnes ont un profil de premier niveau de qualification et bénéficient d'une employabilité moindre que les professionnels en transition vers les métiers d'ouvriers plus qualifiés cités précédemment.

Plus compliqués à avoir en entretien¹⁴, **ces professionnels se reconvertissent pour des raisons pragmatiques.** L'attractivité de ces métiers est avant tout rela-

¹⁴ Nous nous sommes principalement basés sur les données statistiques disponibles ainsi que sur les retours des professionnels de l'emploi (responsables de formation, France Travail) et des entreprises pour comprendre les motivations de ces professionnels.

tive à l'emploi (insertion possible partout sur le territoire, système de cooptation pouvant être mobilisé).

L'encadrement technique est attractif et accessible mais uniquement à un public spécifique

Les métiers de l'encadrement technique (ingénieurs et conducteurs de travaux) sont également attractifs et des métiers de reconversion relativement fréquents (principale famille professionnelle d'entrée d'après les données de l'INSEE, l'UCF CIBTP confirme des volumes élevés).

Sur ces métiers, l'entrée se fait cependant le plus souvent sans réaliser une formation certifiante (en atteste notamment l'absence de certifications relatives à ces métiers dans les données de l'OTP). Le critère prépondérant est de disposer d'une expérience valorisable ayant mobilisé des compétences transférables : ingénieurs dans l'industrie ayant une expertise sur les méthodes ou les matériaux, cadres ou techniciens supérieurs de la maintenance, chargés d'affaires avec une expertise BTP (négoce de matériaux de construction, vente d'équipement BTP ou une « culture fournisseur ») ou encore architectes d'intérieur. La dimension managériale semble être également un facteur de mobilités d'après l'analyse des principaux métiers de ces professionnels.

Les tensions sur ces métiers s'expliquent non pas par un manque d'attractivité mais par une forte intensité d'embauche (y compris au sein de secteurs concurrents) assortis d'un fort lien emploi-formation.

Du fait de ces attendus et de la modeste mobilisation de la formation continue (à visée de reconversion), le développement de transitions professionnelles vers ce profil nécessite davantage un ciblage de métiers avec une proximité forte de compétences, permis par les matrices de proximité.

De rares métiers très peu accessibles directement en reconversion

Les métiers de l'encadrement intermédiaire et certains métiers de techniciens très pointus (géomètre) se caractérisent par un important hermétisme aux reconversions professionnelles. **En effet, un important critère d'accès au métier de chef de chantier est l'expérience professionnelle « terrain » au sein du secteur¹⁵**, par définition inaccessible aux professionnels hors secteur. Si des mobilités sont constatées, elles portent plutôt sur des métiers avec une forte proximité (techniciens des industries, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance).

Le métier de chef de chantier est cependant une évolution possible (et constatée lors de nos entretiens) pour des professionnels issus de reconversion.

« En tant que chef de chantier, très peu d'entreprises veulent vous former, ils veulent des chefs de chantier qui savent prendre les chantiers au pied-levé, j'ai eu de la chance dans l'entreprise dans laquelle je suis tombé. Ils m'ont formé sur un petit chantier puis je suis allé sur un plus gros »

Jérôme, 57 ans, a été spéléologue et humanitaire avant de devenir cordiste puis chef de chantier

15 Observatoire des métiers du BTP « étude sur les fonctions d'encadrement de chantier du BTP », 2017.



PRÉCONISATIONS

Les résultats de ce travail ont permis de proposer des pistes d'actions visant à développer et faciliter les reconversions professionnelles vers les métiers du BTP. Un travail en chambre présenté et débattu dans le cadre d'un groupe de travail avec des membres du COFIL et des acteurs des transitions professionnelles (France Travail, Transitions pro), complété par un échange avec le CCCA-BTP ont permis de prioriser quatre pistes :

- la mise en place d'un travail partenarial avec les opérateurs du CEP afin de développer une « boîte à outils » à leur destination, facilitant l'orientation vers les métiers du BTP lorsque celle-ci s'avère pertinente ou souhaitée ;
- une promotion des résultats de l'étude et notamment des parcours de reconversion les plus attractifs ou emblématiques. Cette action peut aller au-delà et permettre une valorisation « dynamique » de ces professionnels, sur des sites de mise en relation entre professionnels et personnes en recherche d'emploi / en quête de reconversion ;
- la création d'un guide de reconversion à destination des entreprises, mettant notamment en avant les dispositifs et les financements mobilisables ;
- le développement de dispositifs innovants permettant de faire découvrir des métiers et de valider des orientations.

1. Mise en place d'un travail partenarial avec les opérateurs du CEP pour développer une boîte à outils

Constat

Les opérateurs du CEP ont été assez peu souvent cités comme des acteurs présents dans l'élaboration du projet professionnel, au-delà d'un passage nécessaire dans le cas des personnes ayant mobilisé le projet de Transition Professionnel (PTP). Le développement des reconversions professionnelles vers les métiers du BTP passe notamment par une promotion de ces possibilités auprès des acteurs de l'orientation et de l'évolution professionnelle.

Objectif

Coconstruire avec les opérateurs du CEP les moyens de les outiller sur les métiers du BTP (connaissances des métiers d'une part, et des modalités d'orientation spécifiques à ces métiers d'autre part : qui orienter vers ces métiers, à quelles conditions, dans quel type de parcours ?) et les parcours possibles dans le secteur, et produire ces ressources.

Description

Cette action vise à identifier les besoins des opérateurs du CEP et développer des ressources qui seront mises à leur disposition.

- Constitution d'un groupe de travail avec des représentants des opérateurs du CEP pour recueillir les besoins des opérateurs du CEP et définir des ressources pertinentes à créer afin que les opérateurs puissent plus facilement apporter des réponses et proposer une orientation vers le BTP sur la base de critères retrouvés dans l'étude.
- Création des ressources.
- Diffusion des ressources auprès des opérateurs du CEP et communication auprès d'eux.

Parties prenantes

- Représentants des branches du Bâtiment et des Travaux Publics
- Opérateurs du CEP

2. Promotion des résultats de l'étude et des parcours de reconversion

Constat

Les enquêtés rencontrés n'avaient pas de « modèle » de personne reconvertie dans un métier du BTP en guise d'exemple. Ce modèle se développe pourtant, avec des plateformes (comme MyJobGlasses) qui s'ouvrent au public en reconversion mais qui restent peu investies par les professionnels du BTP. Lors de l'enquête qualitative, les personnes rencontrées se sont souvent montrées volontaires à l'idée de réaliser des entretiens, indiquant une volonté de valoriser la dimension « atypique » de leurs parcours. La promotion des résultats de l'étude et la mise en avant de parcours « inspirants » peuvent être des leviers pour faire décider des individus en quête d'orientation.

Objectif

Communiquer sur les parcours-types, les opportunités qu'ils proposent à travers des formats communicants – voire développer le mentorat/retour d'expérience de professionnels issus de reconversion sur des plateformes dédiées. Cette communication s'adressera aux particuliers mais aussi aux organismes de formation proposant des formations et certifications menant aux BTP à un public d'adultes.

Description

Cette action vise à développer une communication « grand public » susceptibles de faire échos aux aspirations des individus voire de créer des vocations.

- Sélection d'éléments des livrables à mettre en avant (choix de quelques monographies, synthèse).

- Développement d'éléments complémentaires (flyers, vidéos, campagne sur les réseaux sociaux, mailing).
- Organiser un webinaire valorisant les résultats de l'étude, notamment à destination des Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, des organismes de formation, entreprises du secteur, opérateurs du CEP et associations Transitions Pro.
- Communication auprès des acteurs présents et plus largement des différents éléments de communication développés.
- Diffusion des livrables communicants dans les points d'accueil et d'orientation des demandeurs d'emploi et au sein d'organismes de formation.
- Déploiement d'une campagne de promotion.

Parties prenantes

- Représentants des branches du Bâtiment et des Travaux Publics
- OPCO de la construction
- Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF)
- Opérateurs du CEP
- Certif Pro

3. Création d'un guide sur les dispositifs existants et l'intégration de ces professionnels

Constat

L'enquête auprès des entreprises a mis en exergue un très fort enjeu RH les concernant quant à l'information sur les financements existants pour recruter et former (76 % des entreprises ayant recruté au moins un professionnel en reconversion, 40 % des autres). Le recrutement de professionnels en reconversion, nécessitant souvent un recours à la formation (certifiante ou non), la création d'un guide compilant les dispositifs existants et les dispositifs adossés serait un levier fort.

Par ailleurs, pour un public issu de secteurs à la culture et aux gestes professionnels éloignés de ceux du BTP, l'entrée dans le secteur peut être complexe, avec parfois un décalage fort entre le métier tel que projeté initialement, parfois « fantasmée », et sa pratique réelle, telle qu'expérimentée en formation (selon une responsable de formation rencontrée, les premiers stages sont parfois sources d'abandon) ou lors de l'insertion.

Objectif

Cette action vise à créer un guide avec deux volets.

- Un premier volet répertorie les différentes aides mobilisables, pour chaque dispositif, présentant les critères et cas de figure dans lesquels elles sont mobilisables et adresser les acteurs de référence.

- Ce guide comportera également un volet sur l'accueil et l'intégration de ces profils en entreprise, adapté aux spécificités du secteur (en lien, notamment avec les retours qualitatifs obtenus dans le cadre de l'étude) et à toutes tailles d'entreprise. Il présentera les bonnes pratiques en la matière, et pourra, par exemple, proposer des questions à poser en entretien pour mieux comprendre la motivation à se reconverter et le degré de maturité, ou proposer des parcours de découverte et d'intégration spécifiques.

Ce guide sera au format numérique afin de pouvoir être actualisé en fonction notamment des évolutions des dispositifs et de leur prise en charge par les différents acteurs. Il sera disponible sur le site de l'Observatoire des métiers du BTP.

Description

- Cartographie des dispositifs mobilisables dans le cadre de recrutements ou de formation et des financements adossés.
- Rédaction d'un livrable communicant et synthétique sur le sujet.
- Communication et diffusion

Parties prenantes

- Représentants des branches du Bâtiment et des Travaux Publics
- OPCO de la construction

4. Développement de dispositifs innovants pour faire découvrir les métiers du BTP

Constat

Les dispositifs d'immersion courts n'ont que très rarement été mobilisés dans les parcours rencontrés ou par les entreprises répondantes à l'enquête. Les quelques retours sur ces dispositifs sont jugés positifs par les professionnels. La PMSMP et l'AFPR sont respectivement connues par 24 et 20 % des entreprises répondantes à l'enquête, et mobilisées par 16 et 13 % d'entre elles. Alors que les entreprises peuvent éprouver des difficultés de recrutement et que les professionnels en reconversion éprouvent quant à eux des difficultés à trouver des entreprises d'accueil, ces dispositifs peuvent également servir de pré-embauche, dans l'optique d'une alternance par exemple.

Objectif

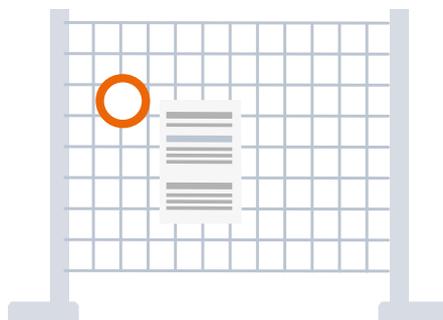
Cette action vise à développer le recours à des dispositifs innovants à différentes étapes des parcours afin de permettre de confirmer des projets d'orientation ou à en faire découvrir. Dans un premier temps, cette action peut se concentrer sur un ou des territoires avec une forte relation entre les membres du COPIL et France Travail (et idéalement entre France Travail et les entreprises du BTP) afin d'en faire une expérimentation et de pouvoir communiquer dessus en cas de succès.

Description

- Cibler un certain nombre de dispositifs (PMSMP, AFPR, mais aussi méthodes de recrutement par simulation, etc.).
- Identifier des métiers cibles pour lesquels chaque dispositif apparaît comme pertinent.
- Identifier des territoires sur lesquels déployer une expérimentation.
- Développer un argumentaire sur l'intérêt de ces dispositifs dans les métiers du BTP.
- Communiquer auprès des équipes de France Travail, via les référents BTP régionaux.
- Communiquer auprès des entreprises du BTP sur les dispositifs et les actions mises en place.
- Produire une évaluation de l'action développée.

Parties prenantes

- Représentants des branches du Bâtiment et des Travaux Publics
- France Travail
- CCCA-BTP





ANNEXES



Bibliographie

France compétences

« *Parcours de reconversion professionnelle* », 2022

France Stratégie, Rapport du Réseau Emplois Compétences

« *Relever collectivement le défi des transitions professionnelles* », 2023

LEFRESNE, F., VERDIER, E. (dir.)

« *Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles* », Céreq essentiels n°5, 2023

Observatoire Compétences Industries

« *Prolongement et approfondissement d'une étude sur la filière fonderie automobile* », EDEC Automobile, Rapport d'étude, 2021

Observatoire des métiers du BTP

« *Étude sur les fonctions d'encadrement de chantier du BTP* », rapport d'étude, 2017

Observatoire des métiers du BTP

« *Les profils des primo-entrants dans le secteur du BTP* », rapport d'étude, 2019

Observatoire des métiers du BTP

« *Les métiers en tension* », rapport d'étude, 2021

Observatoire des métiers du BTP

« *Étude quantitative sur les profils des primo-entrants* », rapport d'étude, 2021

Observatoire des métiers du BTP

« *Les pratiques de recrutement* », rapport d'étude, 2021

Observatoire des métiers du BTP

« *Le recrutement des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur dans les entreprises du BTP* », rapport d'étude, 2023

Union des Transports Publics,

« *Diagnostic France 2030 des Transports Publics Urbains* », rapport d'étude, 2023

Tableaux et graphiques complémentaires

EFFECTIFS DE PRIMO-ENTRANTS DANS LE BÂTIMENT ET POIDS DANS LES EFFECTIFS DE CHAQUE RÉGION

Région / Collectivité	Effectifs de primo-entrants 2022	Effectifs totaux 2022	% primo-entrants
Île-de-France	26 560	167 931	16 %
Centre-Val de Loire	3 511	35 085	10 %
Bourgogne-Franche-Comté	3 066	32 048	10 %
Normandie	5 380	53 085	10 %
Hauts-de-France	8 622	78 883	11 %
Grand Est	6 631	66 829	10 %
Pays de la Loire	5 874	60 968	10 %
Bretagne	5 578	54 792	10 %
Nouvelle-Aquitaine	9 155	80 616	11 %
Occitanie	10 192	74 738	14 %
Auvergne-Rhône-Alpes	11 231	108 048	10 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11 874	72 048	16 %
Corse	1 342	9 154	15 %
Guadeloupe	1 046	5 790	18 %
Martinique	496	3 511	14 %
Guyane	518	2 493	21 %
La Réunion	3 264	16 862	19 %

Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

EFFECTIFS DE PRIMO-ENTRANTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS ET POIDS DANS LES EFFECTIFS DE CHAQUE RÉGION

Région / Collectivité	Effectifs de primo-entrants 2022	Effectifs totaux 2022	% primo-entrants
Île-de-France	2 369	31 341	8%
Centre-Val de Loire	672	10 152	7%
Bourgogne-Franche-Comté	590	9 076	7%
Normandie	784	13 522	6%
Hauts-de-France	1 397	23 033	6%
Grand Est	1 241	18 053	7%
Pays de la Loire	1 040	14 943	7%
Bretagne	866	11 732	7%
Nouvelle-Aquitaine	1 778	23 074	8%
Occitanie	1 776	23 403	8%
Auvergne-Rhône-Alpes	1 807	27 887	6%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 300	16 671	8%
Corse	126	1 273	10%
Guadeloupe	92	791	12%
Martinique	90	763	12%
Guyane	108	431	25%
La Réunion	546	2 768	20%

Source : UCF CIBTP, traitement KYU Associés, données hors « personnel administratif » et « personnel commercial »

MÉTIERS DU BTP (FAP225) ÉTUDIÉS DANS LE CADRE DE LA COMMANDE INSEE

Liste des métiers techniques du BTP étudiés

Charpentiers (bois)

Charpentiers (métal)

Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)

Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics

Couvreurs

Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics

Électriciens du bâtiment

Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)

Maçons

Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation

Ouvriers d'exécution des travaux publics, du béton et de l'extraction

Ouvriers d'exécution du gros œuvre du bâtiment

Ouvriers d'exécution du second œuvre du bâtiment

Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment

Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction

Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics

En plus de la liste de métiers ci-contre, les métiers d'ouvriers et techniciens de maintenance sont également analysés. Ils le sont à la fois comme métiers techniques du BTP exercés en 2021 et comme métier d'origine. Les professionnels qui exercent ce métier en 2021 dans le BTP après l'avoir exercé dans un autre secteur en 2020 ne sont pas comptabilisés dans nos transitions professionnelles.

| MONOGRAPHIES

La réalisation de l'étude sur les transitions professionnelles a nécessité de mobiliser un certain nombre de moyens d'enquête. Parmi ceux-là, nous avons notamment mené une cinquantaine d'entretiens, dont environ la moitié auprès de professionnels du secteur issus de reconversions professionnelles depuis d'autres secteurs et métiers.

Le cabinet KYU, qui a mené ses entretiens, remercie chaleureusement les professionnels rencontrés pour leur disponibilité et le partage de leur expérience.

Nous remercions également l'ensemble des acteurs nous ayant mis en relation avec eux : membres du COPIL de l'Observatoire des métiers du BTP, les BTP CFA d'Occitanie et celui du Mans, Transition pro Centre-Val de Loire, la Fédération Compagnonnique des métiers du Bâtiment et l'AFPA de Toulouse Palays.

L'ensemble des noms ont été anonymisés.

Table des matières

Jérôme, 57 ans, une carrière dans le Bâtiment après l'humanitaire	93
François, 44 ans, ancien enseignant reconverti en charpentier	94
Laure, 32 ans, restauratrice devenue carreleuse	96
Olivier, 51 ans, technicien en menuiserie et ancien mécanicien avion	97
Marc, 50 ans, ancien consultant et directeur achats devenu repreneur	99
Judith, 37 ans, de la banque à la rénovation comme cheffe d'entreprise	100
Antoine, 43 ans, deviseur et chef de projet en menuiserie après une carrière dans le tertiaire	102
Christine, 44 ans, ancienne restauratrice devenue grutière	103
Maxime, 54 ans, ancien directeur commercial devenu artisan menuisier	105
Fanny, 40 ans, éducatrice spécialisée devenue menuisière	106
Julie, 38 ans, apprentie électricienne et ancienne infirmière	108
Nathalie, 51 ans, démarre un CDI en plomberie	109
Sébastien, 43 ans, chauffeur poids lourd devenu plombier	110
David, 41 ans, ancien conducteur de train reconverti en électricien	112
Alexandre, 44 ans, ancien cadre dirigeant souhaitant entreprendre dans le bois	114
Ariane, 33 ans, aspirante conductrice de travaux après une première reconversion comme architecte d'intérieur	115
Baptiste, ingénieur de formation et passionné par la forge	116
Jean, 39 ans, une reconversion portée par la passion du bois	118
Lucas, 22 ans, ancien serveur devenu métallier	119
William, ancien technicien agroalimentaire devenu chef d'entreprise dans le BTP	120
Charlotte, 24 ans, de l'administratif à la peinture en bâtiment	121
Hassan, ancien professeur d'anglais devenu électricien puis entrepreneur	123
Martin, 43 ans, ancien consultant dirigeant une entreprise de charpente	124
Yohan, 40 ans, technicien et poseur après avoir travaillé en bureaux d'études industriels	125
Lucie, 43 ans, ancienne archéologue, décoratrice autoentrepreneuse aspirant à devenir peintre-décoratrice	126

✓ Jérôme, 57 ans, une carrière dans le Bâtiment après l'humanitaire

Jérôme évolue dans le secteur du bâtiment depuis trois décennies, alternant indépendance, sous-traitance et responsabilités en chefferie de chantier. Il est entré dans le secteur après une formation scientifique et une expérience humanitaire.

Des débuts dans l'humanitaire, en lien avec sa formation

Titulaire d'une licence professionnelle en géologie, assainissement et épuration de l'eau, Jérôme débute sa carrière à l'INRAE pendant son service militaire avant de s'engager dans l'humanitaire pendant 2 ans et demi. Il travaille alors sur des projets d'envergure, comme la conception de réseaux d'eau potable, la construction de châteaux d'eau et l'aménagement de camps pour déplacés.

« On nous donnait une mission, il fallait se débrouiller avec. Vous avez une très grande liberté, et si vous êtes motivé, vous apprenez beaucoup. »

Un besoin d'insertion et une opportunité comme cordiste

À son retour en France, Jérôme peine à trouver des opportunités en géologie, faute de savoir « se vendre ». Le besoin de travailler rapidement l'amène à intégrer les métiers du bâtiment grâce au bouche-à-oreille. Il commence comme cordiste en sous-traitance, Jérôme sachant travailler sur cordes grâce à la spéléologie. Les conditions de travail sont cependant difficiles, en plus de longs trajets.

« Le métier me convenait, mais les conditions étaient difficiles. Les premières années c'était harassant : Marseille – Toulon tous les jours, difficile, et c'était physique, moi j'étais sportif donc ça m'allait aussi. »

Souhaitant élargir sa clientèle, Jérôme s'est tourné vers les syndicats d'immeuble.

« Quand j'ai senti qu'il n'y avait pas moyen de continuer et m'y retrouver financièrement j'ai envoyé des lettres auprès de syndic, ça a pas été difficile de trouver des clients »

Une transition vers le salariat et la chefferie de chantier

Jérôme regrette cependant que les syndicats privilégient les moins-disants, et se tourne vers d'autres activités dans le Bâtiment. Grâce au bouche-à-oreille, il saisit une opportunité dans la construction en tant que chef de chantier tous corps d'état.

Formé progressivement sur un petit chantier, il accède rapidement à des projets plus ambitieux (lotissements, immeubles) et met à profit ses compétences scientifiques.

« Je m'en suis rendu compte qu'en tant que chef de chantier : J'ai fait des études scientifiques, quand je faisais un mètre pour tracer les murs au sol, je ne reportais jamais, des petits trucs comme ça qu'on apprend en sciences, pour des équerrages à grande échelle aussi. Après faut pas avoir fait des grandes études pour y arriver. Mais ça m'a toujours aidé pour me former et chercher de l'information à droite à gauche. »

Une poursuite de carrière comme indépendant à nouveau

Suite à la crise de 2008, Jérôme se remet à son compte, diversifiant son activité avec des prestations de plomberie et d'électricité, lui permettant notamment de travailler auprès de particuliers, ce qu'il juge plus satisfaisant.

« Travailler avec des particuliers permet de réaliser des travaux de qualité, loin des logiques de prix bas imposées par les syndicats. »

Avec le recul de ses trente années dans le bâtiment, Jérôme intervient ponctuellement pour de la formation, notamment au sein d'un GRETA. Il envisage de développer cette activité, en plus de son activité d'indépendant dans le Bâtiment.

« En vieillissant, je repense à m'orienter vers la formation, mais ça fait 10 ans que je dis ça. »

François, 44 ans, ancien enseignant reconverti en charpentier

Après 19 ans dans l'enseignement, François a décidé de changer de voie professionnelle et de devenir charpentier, en lien avec son désir de quitter la région parisienne.

Une volonté de quitter l'Île-de-France et son métier

François, 44 ans, originaire de la région parisienne, a été professeur des écoles pendant 8 ans, puis professeur d'EPS pendant 11 ans. Après 19 ans dans l'enseignement, il décide de changer de voie professionnelle. Plusieurs motivations ont guidé son choix : la volonté de quitter la région parisienne avec sa famille, des difficultés à obtenir une mutation au sein de l'Education nationale, et un sentiment de ne plus se reconnaître dans son métier.

« Il y avait plusieurs choses : j'avais envie de changer de région. J'étais en région parisienne, où j'ai toujours vécu. J'avais envie de voir autre chose. Ma femme et moi-même étant enseignants nous avions du mal à avoir une mutation. Je ne me retrouvais plus dans le métier que j'exerçais. Comme maintenant j'ai un employeur en province, ma femme a pu se faire muter ».

Un attrait fort pour le travail du bois, un projet réalisé en autonomie

Passionné par le travail du bois et le bricolage, François a envisagé la menuiserie et la charpente avant d'opter pour cette dernière, attiré par le travail en extérieur.

« J'aime beaucoup bricoler, j'aimais beaucoup le bois, j'hésitais entre la menuiserie et la charpente, j'ai opté pour la charpente parce que c'est en extérieur. J'avais fait des cabanes pour les enfants, des meubles pour la famille, des terrasses, des petits chalets, les gens me disaient "tu te débrouilles bien" »

François a préparé son projet de reconversion seul, confronté à un manque d'informations et d'accompagnement de la part des acteurs de l'emploi. Agent de la Fonction publique, il ne peut bénéficier de l'accompagnement d'opérateurs du CEP.

« Il était extrêmement compliqué d'obtenir des informations sur les aides. L'aide à la reconversion est inexistante dans l'Éducation nationale. J'ai appelé l'Apec, mais ils m'ont clairement dit qu'ils ne pouvaient pas m'être d'une quelconque aide ».

C'est finalement un ami, reconverti via les Compagnons du Devoir, qui lui a apporté des informations utiles sur les démarches pratiques.

« Je suis allé à tâtons, avec des réponses incomplètes »

Une alternance réalisée entre l'Île-de-France et l'Occitanie

« J'ai pris mon ordinateur et j'ai cherché des entreprises jusqu'à ce qu'une me réponde. »

En janvier 2023, François a demandé une mise en disponibilité pour entamer sa reconversion. Il a démarché seul des entreprises et a trouvé un employeur prêt à l'accueillir en alternance.

« Le fait que j'ai un certain âge ça l'a plus rassuré qu'autre chose, ou alors c'est l'image que je lui ai donnée en visio. Il avait des expériences avec des plus jeunes qui se sont toujours soldées par un départ. »

Cette entreprise se trouvant dans le Sud de la France, François a multiplié les allers-retours, son centre de formation et sa famille étant en région parisienne. De par la typologie du territoire de son entreprise, il fait peu plus de couverture que de charpente traditionnelle. Malgré cette « petite frustration » il est très content de la formation.

Une insertion dans la charpente et des projets d'évolutions

À la fin de sa formation, il a reçu deux propositions d'embauche : un CDI dans son entreprise d'alternance et une autre dans une structure plus grande. François a choisi la seconde.

« Je veux voir autre chose, je débute. Je ne veux pas me limiter à une seule expérience »

Pour la suite, François souhaite progresser, par l'obtention d'un Brevet professionnel pour parfaire ses compétences dans un premier temps.

« J'aimerais passer un BP pour parfaire ma formation et me sentir légitime à dire que je suis charpentier. Aujourd'hui, je ne me sens pas crédible. »

Il envisage ensuite de devenir chef de chantier ou maître d'œuvre sur des chantiers importants, sans fermer la porte à l'entrepreneuriat pour la suite.

« Pourquoi pas devenir chef d'équipe ou maître d'œuvre dans une boîte et mener des chantiers sympas, où on se fait plaisir avec de gros chantiers en bois, et une fois que c'est terminé on reste un petit peu pour admirer. »

François est totalement satisfait de sa reconversion, malgré le parcours ardu et les choix difficiles réalisés

« Je suis passé d'un salaire à un tout autre, alors que j'ai un crédit et deux enfants. C'était compliqué. [...] Ce n'est pas facile de tout lâcher à 44 ans, mais c'était le bon choix. Je m'épanouis dans ce que je fais »

Laure, 32 ans, restauratrice devenue carreleuse

Laure a fait une reconversion professionnelle, après 10 ans de restauration. Elle a fait une formation de carreleuse chapiste, financée dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP).

Un besoin d'adapter ses horaires, incompatibles avec la restauration

Laure est titulaire d'un BTS « Management des unités commerciales », suivi en alternance dans un restaurant. Elle obtient son diplôme et reste dans ce même restaurant durant 10 ans. Au bout de ces 10 années, elle souhaite se reconvertir, par lassitude et surtout pour avoir des horaires davantage compatibles avec sa vie de famille.

« J'avais fait le tour de l'entreprise. Et les horaires devenaient compliqués par rapport à ma vie de famille »

Un bilan de compétences qui la mène vers « le manuel et la décoration »

Laure réalise un bilan de compétences. Elle souhaite aller vers un métier manuel avec une dimension artistique et se voit ainsi proposer le carrelage.

« Je voulais un métier physique et je voulais faire quelque chose de mes propres mains. Le carrelage c'est décoratif, esthétique, c'est ce qui m'a plu. »

Un impératif de suivre une formation assez courte et financée

Laure ne connaissait pas du tout le BTP. Elle se renseigne sur les formations, et se tourne vers le Titre professionnel Carreleur-chapiste. Celui-ci est en effet plus court que le CAP : Laure ne se voyait pas faire 2 ans de formation, et n'aurait pas pu les faire financer selon elle.

« À 32 ans, je n'avais pas envie de refaire des années d'études »

Elle mobilise alors le dispositif Projet de Transition Professionnelle (PTP), qu'elle découvre, car des collègues évoquent le Fongecif (ancêtre des associations Transitions pro). La prise en charge totale du financement de la formation et le maintien de son salaire étaient essentiels pour elle. Elle n'aurait pas envisagé de faire la formation en tant que demandeuse d'emploi, son indemnité aurait été trop faible selon elle.

D'importantes difficultés à trouver des entreprises d'accueil en stage

Laure est très contente de l'école, a « appris beaucoup de choses », mais est déçue du formateur technique de la section maçonnerie-carrelage. Celui-ci était maçon d'origine et maîtrisait moins le carrelage selon elle. Elle souligne qu'elle était la seule fille. Selon elle, cela n'a pas joué durant la formation, mais a rendu plus compliquée sa recherche de stage.

« Certains ont du mal encore avec le fait qu'il y ait des femmes dans le BTP. Quand je cherchais un stage, certains me demandaient "Ah c'est pour vous ?" »

Laure a ainsi trouvé une entreprise d'accueil pour son premier stage par le bouche-à-oreille. N'ayant pas trouvé d'autre entreprise, elle réalise ses deux stages suivants dans celle-ci, dont elle est par ailleurs très satisfaite.

« C'est une bonne entreprise qui expliquait tout en me laissant faire »

Laure souligne cependant un écart entre la théorie et la pratique. Il était d'autant plus important qu'en cours, ils n'utilisaient pas les vrais matériaux (béton pur, remplacé par sable, chaux).

Une recherche d'emploi en cours

Récemment diplômée au moment de l'entretien, Laure cherche une entreprise – son entreprise d'accueil durant ses stages n'a pu la recruter en CDI, faute d'activité.

Mère célibataire, elle craint de rencontrer des difficultés pour trouver un emploi aux horaires qui lui conviendraient, car le BTP commence tôt et elle doit déposer sa fille à l'école. Elle a des contacts, qu'elle mobilise, et a également contacté une entreprise d'intérim.

Olivier, 51 ans, technicien en menuiserie et ancien mécanicien avion

Olivier, 51 ans, est aujourd'hui technicien en menuiserie, plus de deux décennies dans l'armée de l'air et l'aéronautique civile, avant de mobiliser le dispositif Projet de Transition Professionnelle (PTP).

Une carrière dans l'aéronautique militaire et civile

À 18 ans, Olivier commence sa carrière dans l'armée de l'air, où il occupe divers postes techniques à Bourges et Orléans. Après 22 ans de service, il quitte l'armée en 2017 pour travailler dans une entreprise d'aéronautique civile, où il devient technicien réparateur d'hélicoptères.

Cependant, après cinq ans, il constate une ambiance « déshumanisée » dans laquelle il ne se retrouve pas et un manque de perspectives d'évolution. Ces insatisfactions le poussent à envisager une reconversion professionnelle.

Une reconversion en s'appuyant sur le Projet de Transition Professionnelle

Olivier découvre par hasard les dispositifs de Transition Pro en naviguant sur Internet. Ce programme lui ouvre la possibilité de financer une formation pour réaliser son projet. Avec l'appui d'un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP), il constitue son dossier de Projet de Transition Professionnelle (PTP) début 2022. Il choisit d'axer sa reconversion sur le métier de menuisier, encouragé par une restauration de maison en bois qu'il réalisait alors.

« Ça faisait un moment que je me passionnais pour le bricolage, je restaurais une maison, et plus généralement aux métiers du bois »

Olivier était conscient que son salaire allant diminuer durant le PTP (avec une prise en charge partielle) et qu'il n'était pas certain de retrouver le même niveau de salaire par la suite, mais prêt à ce sacrifice.

« Ce qui est important, c'est le bien-être au travail, le sens, j'étais prêt à assumer une perte de salaire pour ça »

En 2022, Olivier suit un Titre Professionnel (TP) de Menuisier Fabricant au sein de la Fédération Compagnonique. Séduit par la rigueur et l'esprit des compagnons, il apprécie particulièrement le cadre et les valeurs transmises : respect, discipline et savoir-faire technique. Intéressé par le contenu de la formation, il apprécie la complémentarité avec ses stages, où il travaille davantage sur machine. Il n'a pas rencontré de difficulté à trouver des entreprises d'accueil.

« Je me suis déplacé, j'ai expliqué que j'étais en reconversion, ça a bien matché, il faut de l'anticipation, ne pas arriver au dernier moment »

Un projet de se spécialiser qui n'a pas abouti, mais une insertion en CDI

À l'issue de sa formation, Olivier espérait poursuivre avec un Brevet Professionnel, mais il ne trouve pas d'entreprise prête à l'accueillir en alternance. Une entreprise, où il avait précédemment postulé un stage le recontacte cependant pour un poste en CDI. Enthousiaste, il intègre cette structure et s'investit pleinement dans son travail.

« J'étais ravi, je voulais donner mon maximum »

Pour Olivier, le travail du bois apporte une satisfaction qu'il ne trouvait pas dans l'industrie aéronautique.

« Dans ce métier, on voit la finalité de ce qu'on fait »

Il aspire désormais à évoluer techniquement, en maîtrisant de nouvelles techniques et en diversifiant ses compétences. À moyen terme, il envisage plusieurs possibilités : poursuivre dans son entreprise actuelle, envisager un statut d'autoentrepreneur ou rejoindre une structure spécialisée dans des projets innovants. Olivier est très content de son parcours et du recours à un dispositif d'aide à la reconversion.

« Il ne faut pas se décourager, il y a des personnes et dispositifs qui soutiennent les reconversions. Il faut foncer »

✓ Marc, 50 ans, ancien consultant et directeur achats devenu repreneur

Marc est président d'une TPE de 11 salariés travaillant dans l'isolation et l'aménagement de bureaux, où il est également conducteur de travaux. Auparavant, il avait exercé dans des directions achats.

Une carrière dans différentes industries, comme acheteur ou consultant

Marc a une formation initiale d'ingénieur chimiste. Il a travaillé dans les achats pendant 15 ans (chimie, pharmacie, textile) jusqu'à être directeur achats, et dans le conseil et la formation aux achats. Sur son dernier poste, voyant qu'il ne pouvait évoluer, il négocie avec son employeur le fait de suivre en formation continue un cursus de 3ème cycle en école de commerce sur deux ans, en parallèle de son emploi, pour devenir indépendant.

Une volonté de devenir indépendant

Pour Marc, le fait de devenir indépendant était un objectif et une suite logique de sa carrière, qui l'a amené à passer de grands groupes à TPE.

« Je suis passé de grand groupe à des entreprises de plus en plus petites. Progressivement votre appétence se rapproche plus d'une TPE, vous ne cherchez plus la même chose. Plus vous allez dans une entreprise de taille modeste et plus vous êtes amenés à tout faire, et vous vous rapprochez d'un poste de patron de TPE. Et puis vous vous faites virer 2 fois, vous partez avec 2 gros chèques, et la quarantaine aidant, vous voulez devenir indépendant. »

À la suite de cela, il monte une start-up dans l'informatique avec des proches, mais l'expérience périlite (« ça a fait start mais ça n'a pas fait up »). Il s'aperçoit alors qu'il est « plus facile de reprendre une entreprise » et en fait son projet professionnel. Marc ne visait pas a priori le secteur du Bâtiment, mais disposait de critères bien définis :

« J'ai voulu racheter une entreprise, les critères c'est une entreprise à moins d'une heure de chez moi, rentable, sur un métier que je pouvais apprendre facilement et que je pouvais financer »

Une reprise d'entreprise avec une volonté de continuité pour prendre ses marques

Marc identifie et rachète une TPE d'isolation et d'aménagement de bureaux dont il est actuellement le président. Sur les premières années, il aspirait à faire aussi bien que le précédent gérant.

« Je savais que j'arrivais dans une entreprise où l'équipe en place sait travailler, je leur ai dit: « c'est vous qui allez m'apprendre le métier, pas le contraire ». Très vite, j'ai mis en place l'intéressement, la participation pour faire comprendre que plus l'entreprise gagnerait, plus eux aussi. »

Marc ne s'est pas formé au métier, mais a appris au fur et à mesure. En plus d'être président, il est le conducteur de travaux de son entreprise : il coordonne les interventions, établit les devis et gère les achats.

« Ça m'a permis progressivement d'apprendre le métier. Je suis allé bosser avec l'équipe 15 jours comme manœuvre, j'ai appris en traînant sur les chantiers, en les gérant mal. On apprend vite avec les erreurs, et en discutant avec eux. »

« J'ai appris avec mes fournisseurs pour les matériaux, et mon chef de chantier pour le volet technique. Pour le côté théorique, je vois avec les DTU et les fournisseurs qui me disent ce qu'il est possible de faire. »

En plus de leur activité, Marc travaille avec des entreprises partenaires pour assurer une rénovation globale des locaux et bâtiments sur lesquels il intervient. Il assure la coordination de ces travaux.

Une intégration réussie dans le bâtiment.

Par rapport à ses expériences précédentes, Marc trouve le secteur du Bâtiment plus gratifiant et humain :

« Après 8 ans d'expérience dans ce monde-là c'est vachement gratifiant, c'est un monde très attachant par rapport aux autres secteurs où j'ai bossé. Dans d'autres secteurs, une fois qu'on a fini la mission il n'y a plus rien derrière, alors que dans le BTP les gens s'entraident facilement »

Marc vise à stabiliser l'entreprise à son niveau actuel (moins de 10 salariés sur le chantier, un chiffre d'affaires constant). Il a un projet de croissance externe sur un métier proche ou ayant une « synergie » avec le métier de poseur, dans la même zone géographique.

Judith, 37 ans, de la banque à la rénovation comme cheffe d'entreprise

Judith, 37 ans, a choisi avec son mari de se reconvertir dans le secteur du BTP en créant leur entreprise de rénovation tous corps d'état, après une carrière dans la banque.

Du secteur bancaire au BTP : une transition audacieuse

Diplômée d'un Bac S, Judith poursuit ses études en DUT puis en licence professionnelle Banque-Assurance. Elle travaille ensuite dix ans dans le secteur bancaire, évoluant d'un poste d'accueil à la gestion de patrimoine. Mais les transformations du métier, où le conseil a laissé place à une logique commerciale, la poussent à changer de voie.

« Le domaine où j'étais ne me convenait plus, la banque a évolué avec le temps, le côté conseil a disparu, le commercial a pris le pas, je ne m'y retrouvais plus, on m'imposait de vendre des produits qui ne me convenaient pas, pour être plus alignée avec mes valeurs je voulais changer de métier »

Son mari, ancien gendarme, partage ce désir de reconversion – il se reconvertit 1 an avant elle. Ensemble, ils se tournent vers un domaine qui correspond à leurs aspirations manuelles et créatives : la rénovation.

« Je me rends compte que je ne suis pas faite pour être derrière un bureau. Depuis toujours j'aime décorer, rénover, et mon mari aussi. Ça nous a paru naturel. »

Le défi d'entreprendre dans le BTP sans formation

« On n'a pas vraiment élaboré de projet au départ, on s'est lancés. »

Le couple débute leur activité en Haute-Savoie avant de s'installer dans le sud. Malgré leur absence de diplôme, ils trouvent une clientèle progressivement, en sollicitant des agences immobilières dans un premier temps (pour faire les rénovations et travaux post état des lieux de sortie). La satisfaction des agences aidant, ils bénéficient de bouche-à-oreille avant de se faire référencer comme artisans partenaires de grandes enseignes.

Un modèle d'accompagnement complet pour leurs clients

Judith et son mari se distinguent par leur approche clé en main : au-delà des travaux, ils offrent des services de conseil en aménagement, des simulations 3D, et font bénéficier leurs clients de tarifs préférentiels sur les matériaux.

« On cherchait quelque chose de varié et manuel, mais toujours dans cette démarche d'aider les gens à réaliser leurs projets »

Le développement de leur activité s'est accompagné de premiers recrutements, difficiles dans un premier temps. Judith choisit alors de se tourner vers des profils en reconversion, qui lui semble plus motivés.

« On a recruté des personnes jamais venues, ou qui ont menti sur leurs qualifications. On voulait des personnes qui travaillent bien, ont des bases en mathématique. Dans le système français, on oriente des gens qui ne réussissent pas bien dans leur scolarité dans le BTP alors qu'il faut des compétences, en mathématique, de la logique. Ça explique pourquoi on a une équipe de reconvertis, ce n'est pas un choix de départ, mais dans les diplômés du BTP on ne trouvait pas les profils qu'on souhaitait avec le souci de la qualité, le respect des règles du bâtiment. »

En tant que cheffe d'entreprise dans le BTP, Judith jongle entre la gestion administrative, la supervision des chantiers et le recrutement, un enjeu particulièrement complexe selon elle.

Une entreprise à la taille optimale dans le contexte du secteur

Avec une équipe actuellement composée de trois personnes, Judith pense que son entreprise est à la taille optimale pour concilier qualité, sérénité et croissance. Elle envisage d'embaucher davantage, mais reste prudente face aux contraintes du secteur.

« On se demande parfois si ça vaut le coup de se développer davantage ou de rester à petite échelle »

Antoine, 43 ans, deviseur et chef de projet en menuiserie après une carrière dans le tertiaire

Antoine, 43 ans, a exercé différents métiers du tertiaire avant de se reconvertir dans une menuiserie artisanale, où il exerce sur un poste alliant sa passion pour le bois et ses expériences précédentes.

Un parcours professionnel diversifié

À l'obtention de son bac, Antoine s'oriente vers un DUT « Technique de commercialisation », car « à l'époque c'est ce qu'on faisait quand on ne savait pas vers quoi aller ». Après de premières expériences à l'étranger, il obtient une licence professionnelle en droit et gestion des entreprises et travaille pendant 5 ans dans une entreprise de négoce de matériaux.

« J'aimais particulièrement l'idée de donner une nouvelle vie à des matériaux comme des cheminées ou des poutres, même si c'était très physique »

Par la suite, il enchaîne des postes en tant qu'assistant commercial, assistant marketing, puis webmaster.

Une envie de retrouver du concret, une orientation pensée autour du bois

Cependant, la répétitivité et la cadence des projets dans son dernier emploi entraînent une profonde remise en question :

« J'aimais bien le côté création de sites, retouches, mais ensuite c'est parti en fabrication de sites à la chaîne »

Il souhaite s'orienter vers le travail du bois, qu'il pratique « depuis tout petit » dans la scierie familiale où il bricole et répare du mobilier.

« Il fallait que je fasse quelque chose de concret, avec mes mains. Depuis tout petit, j'ai toujours aimé travailler le bois »

Antoine décide alors de se reconvertir en réalisant un CAP menuisier-fabricant en alternance (il est accompagné par un cabinet d'orientation dans la définition de son projet). Il rencontre son futur employeur, car celui-ci est prestataire de l'entreprise de sa compagne, et est séduit par l'histoire et le projet d'Antoine.

« J'étais très curieux d'apprendre les techniques, comprendre les essences de bois, les assemblages »

Une reconversion vers un poste hybride et polyvalent, aux activités très variées

Antoine est satisfait de sa formation et de son alternance, mais ne s'estime pas pour autant disposé à la suite de celle-ci des compétences nécessaires pour se considérer comme un menuisier-fabricant, en raison de son manque d'expérience.

« Je me rends compte qu'en 10 mois devenir menuisier c'est un peu compliqué, me faire embaucher en tant que menuisier fabricant après la formation c'était un peu utopique, j'allais devoir repartir en tant que manœuvre, un peu à zéro »

Son employeur ayant racheté une nouvelle entreprise, il propose à Antoine un poste alliant l'administratif et le commercial au travail sur chantier.

En tant que chef de projet, Antoine gère le site internet, son référencement et les réseaux sociaux de l'entreprise, la logistique ainsi que la relation client. Sur chantier, il réalise également des devis, métrés, et fait de la pose de menuiserie.

« Au départ je leur avais dit « si je passe mon temps assis sur une chaise, ça va faire comme toujours, je vais m'ennuyer et partir au bout de 4-5 ans. » Il n'y a pas de semaine-type et c'est ça qui est bien »

Employé de l'entreprise d'une dizaine de salariés depuis trois ans, Antoine travaille à pérenniser l'entreprise et essaie en parallèle de développer ses compétences techniques de menuisier.

Christine, 44 ans, ancienne restauratrice devenue grutière

Christine, 44 ans, est grutière depuis 2 ans après une première partie de carrière dans la restauration en tant qu'indépendante.

Une carrière forgée dans la restauration, au gré de rencontres

Suite à l'obtention de son bac, Christine réalise une prépa carrière sociale, dans l'optique d'être éducatrice spécialisée, mais arrête en 1re année. Elle voyage ensuite, et se forme à la pâtisserie, ce qui lui permet d'exercer pendant quelques années dans le domaine de la restauration et de la pâtisserie. Avec des contacts qu'elle a noués dans le secteur, elle crée ensuite une entreprise qui met à disposition des « brigades » (personnels de salle) auprès de restaurants. À la suite de cela, elle monte avec un partenaire un restaurant de bagel dans sa ville d'Occitanie.

« Mon parcours c'est: j'ai rencontré des personnes et je me disais "tiens je vais faire ça" »

Une réorientation axée sur un besoin de ralentir et un intérêt pour le BTP

Son restaurant a été fortement impacté par la période COVID, qui rendait plus difficile de « tenir un commerce de rue ». Ne partageant pas la même vision que son associé et estimant « avoir fait le tour », elle décide de se réorienter.

Dans le choix de son métier pour réaliser sa reconversion, elle priorise un métier avec des horaires de travail conventionnels, en termes de durée et de plage horaire, afin de profiter davantage de sa vie personnelle.

« La priorité c'était de ne plus travailler le week-end, avoir des horaires normaux, pour les enfants, avoir des vacances, commencer et terminer tôt, ne pas être en décalage avec la société. Je n'ai jamais fait 35h de ma vie, plutôt le double »

Christine vend ses parts du restaurant et réalise un bilan de compétences qui lui a « donné beaucoup d'assurance ». Sans allocation de retour à l'emploi, Christine cible un métier accessible avec une formation courte. Dans le cadre de son bilan de compétences, elle tombe sur le métier de grutier sur un logiciel d'orientation. Les premiers renseignements qu'elle obtient sur le métier sont concluants.

« Dans un resto vous êtes toujours surmenés. Le métier de grutier, je le voyais plus calme, tout seul dans la cabine en hauteur. Le côté solitaire j'en avais besoin. Même si finalement ce n'est pas trop le cas. Et j'adore la conduite. Et le monde du BTP ça m'a toujours impressionné. Chaque jour, tu as un résultat tout de suite quand tu travailles, c'est très concret comme métier, on a tout de suite un retour. »

Les démarches administratives se réalisent sans difficulté, car Christine était « ultra-motivée ». Le métier de grutier étant en tension, elle bénéficie de financement de la région pour suivre la formation.

À la suite d'une certification, une insertion par l'intérim avant de se stabiliser

Christine prépare le Titre professionnel conducteur de grue à l'AFPA, qu'elle juge très intéressante, même si elle estime que c'est la pratique en entreprise qui est la plus formatrice. Elle a rencontré des difficultés à trouver un stage, et a multiplié les allers-retours sur des chantiers pour y déposer son CV, ce qui lui a permis d'obtenir un stage dans une PME de construction neuve.

« J'étais dans une grue sur un chantier avec un grutier très sympa, à quelques années de la retraite, avec beaucoup de choses à apporter. Au début il était un peu désespéré, car je mets du temps à m'adapter. La dernière semaine, tout s'est débloqué ! »

À la suite de la formation, elle s'oriente vers les agences d'intérim, car c'est selon elle le seul moyen d'être recruté en tant que débutant. À la suite d'une mission de trois mois, elle obtient deux CDD successifs dans un grand groupe de Travaux Publics qui devraient déboucher sur un CDI. Cette entreprise lui permet, à terme de passer différents permis (CACES, permis de grue mobile) ce qu'elle considère être l'évolution qu'elle souhaite avoir. Elle souligne par ailleurs que son salaire et ses conditions de travail sont avantageux.

L'insertion progressive a plus été rendue difficile par l'expérience attendue sur le métier que par le fait d'être issue d'une reconversion professionnelle, ce qu'elle voit au contraire comme une preuve de motivation.

« Je suis une femme, quand mes collègues voient que j'ai 44 ans et que je suis grutière, ils me demandent ce que j'ai fait avant. Mais au contraire, ça n'a jamais été un problème. Ils savent que je sais ce que je veux, par rapport à un jeune de 20 ans. »

Maxime, 54 ans, ancien directeur commercial devenu artisan menuisier

Maxime a 54 ans et une carrière de directeur commercial dans le secteur tertiaire. Il profite de son déménagement hors d'Île-de-France et de conditions financières favorables pour se reconvertir.

De fortes responsabilités dans des entreprises du tertiaire

Après des études scientifiques, Maxime entame une carrière dans la banque, qui l'emmène à des postes de directeur commercial dans l'assurance et l'immobilier. Au licenciement de son épouse, ils décident de quitter l'Île-de-France et s'installer en Nouvelle-Aquitaine. Il décide d'y reprendre l'entreprise de menuiserie de son beau-père.

Un souhait d'aller vers un métier de proximité et de s'ancrer localement

Maxime souhaite en effet changer de mode de vie et s'inscrire dans un travail de proximité.

« J'y voyais un point important : la proximité. Le fait de ne plus faire de kilomètres, ne plus bouger et être intégré localement. Travailler sur des produits locaux, avec des gens locaux. Les allers-retours en train, en avion, ça suffit. »

Maxime n'avait pas d'appétence particulière pour le métier de menuisier ou le bâtiment en général.

« Très honnêtement je n'avais pas d'attraction pour le côté manuel, technique je ne maîtrisais pas ça du tout. J'ai découvert ça avec lui et des salariés amoureux du métier. Dans mes métiers précédents, je n'avais pas toujours vu ça. C'est fou comment l'équipe a envie de bosser. »

Un temps d'adaptation difficile à un nouveau contexte

Il commence par travailler avec son beau-père et ses 4 salariés pendant 9 mois, afin d'assurer une passation. Il se rend compte que ses méthodes de management issues du tertiaire étaient peu adaptées – ses ouvriers attendant des « directives claires » plutôt que de la « gestion participative ». Au bout d'un an, il suit une formation d'aide à la reprise d'entreprise de la CAPEB, financée par Constructyts.

« Le cadre juridique m'intéressait beaucoup : les paniers je ne savais pas ce que c'était, les congés je ne savais pas comment ça marchait. »

« J'avais besoin d'une légitimité. Il faut « mettre les mains dans le cambouis » pour ne pas n'être qu'un repreneur, parce qu'on se retrouve vite bancal dans les réunions, les gars peuvent nous raconter n'importe quoi et je n'étais pas assez bon sur les chantiers pour dire aux gars si on est dans les temps, pour les suivre. Techniquement sur le chantier je n'étais pas le meilleur mais je savais manager une entreprise. »

L'entreprise est liquidée en raison de difficultés préexistantes à son arrivée.

Un rebond en tant que chargé d'affaires, en lien avec sa carrière précédente

À la liquidation, Maxime choisit de reprendre un poste de salarié, technico-commercial dans le BTP, au sein d'une entreprise de menuiserie d'agencement qui « connaissait [ses] qualités commerciales ».

« Le côté technique m'avait bien plu et le côté patron m'intéresse bien, je fais du commerce tous les jours et directement avec les gens. On travaille chez les gens, on touche à leur "bébé", il y a quelque chose de viscéral. »

Il exerce alors pendant 4 ans comme chargé d'affaires, ce qui lui permet d'acquérir les volets « suivi de chantier » et managérial (Maxime considère le management comme spécifique par rapport à ses expériences précédentes). Maxime n'a pas abandonné ses envies d'être chef d'entreprise. Il rencontre alors un collègue menuisier agenceur et ils perçoivent une complémentarité dans leurs profils et décident de créer une entreprise.

Une création d'entreprise avec un associé « du métier »

Ils négocient tous deux une rupture conventionnelle et lancent leur entreprise. Maxime s'occupe davantage du commerce et de la gestion, même s'il intervient « à la marge, pour donner un coup demain » sur les chantiers.

Les deux associés ont recruté un salarié et envisagent un nouveau recrutement. Maxime espère terminer sa carrière dans l'entreprise avant de « passer le flambeau » à un repreneur.

« Je suis capable de participer à un chantier, ce qui n'était pas le cas au début. »

Fanny, 40 ans, éducatrice spécialisée devenue menuisière

Fanny, 40 ans, a exercé pendant 20 ans dans le secteur social avant de se reconverter en tant que menuisière.

Une première partie de carrière dans le social

Titulaire d'un BEP sanitaire et social acquis en formation initiale, elle a exercé pendant 20 ans dans le milieu du handicap. Fanny a obtenu le diplôme d'Etat Aide-médecin psychologique avant de devenir « faisant-fonction » d'éducatrice spécialisée. Elle a travaillé dans de nombreuses structures différentes du secteur social.

Après 20 années, Fanny, se dit « épuisée » du secteur et souhaite réaliser une reconversion professionnelle.

« J'ai fait 20 ans dans le social et j'ai fini par m'épuiser, j'avais fait le tour du social »

Une envie de reconversion développée par le bricolage

Bricoleuse, Fanny était attirée par le travail du bois et décide de se reconvertir dans la menuiserie. Elle signe une rupture conventionnelle pour organiser sa reconversion.

« Ça faisait des années que les métiers du bois m'attiraient. Je bricolais beaucoup depuis des années maintenant je voulais travailler. Je ne connaissais personne dans le BTP, c'est vraiment ma passion du bois qui m'a attirée. »

D'importantes difficultés à trouver un employeur pour enclencher sa reconversion

Fanny n'avait pas de critère sur le choix de l'organisme de formation, hormis la proximité. Fanny démarche une trentaine d'entreprises par téléphone, sans succès. Elle a rencontré d'importantes difficultés à trouver une entreprise où effectuer son alternance, tant en raison de son profil (en reconversion) que de son genre selon elle.

« J'ai mis un an et demi à trouver un employeur qui voulait me prendre, parce que je suis une femme et que je n'avais pas d'expérience. »

À la suite de ces candidatures rejetées, Fanny a failli abandonner, mais a été accompagnée par l'organisme de formation. Une entreprise de menuiserie la recontacte. Elle souligne qu'il s'agit d'une entreprise ayant pour objectif de féminiser le métier et de créer de la mixité dans les ateliers, ce qui a facilité la sélection de sa candidature.

« On m'a dit: le fait que vous soyez là, en reconversion, vous avez fait 80% du chemin, la motivation on la connaît »

Un CAP prolongé en BP pour se perfectionner

Fanny réalise un CAP en un an, qu'elle juge « intense » et complémentaire à son apprentissage en entreprise.

« Ce qui était cool, c'est que je ne faisais pas la même chose: au CFA c'était de la menuiserie traditionnelle, beaucoup de massif, alors que dans l'entreprise c'est du semi-industriel, sur machine, sur du panneau mélaminé principalement. C'était complémentaire. »

À l'issue de cette première année, son CAP validé, elle vise un Brevet professionnel en deux ans dans l'optique de se perfectionner, qu'elle suit au sein de la même entreprise et avec le même groupe d'apprenants. Elle sort très satisfaite de cet apprentissage supplémentaire de deux ans.

« Avec le BP, on rentrait vraiment dans le métier, on apprenait les assemblages, plus de technique. »

Fanny vient d'achever sa formation au moment de l'entretien et en est diplômée. Elle négocie actuellement un CDI avec son employeur.

Julie, 38 ans, apprentie électricienne et ancienne infirmière

Julie, 38 ans, est devenue électricienne après la crise sanitaire, en rejoignant l'entreprise de son mari

Un épuisement professionnel après la crise sanitaire

Julie débute sa carrière comme infirmière en réanimation à l'hôpital. Cependant, après 13 ans, l'épuisement lié à la profession et l'envie de changement la poussent à envisager une reconversion.

« J'arrivais plus à faire mon métier d'infirmière, j'avais plus envie. Il fallait bien que je fasse autre chose »

Initialement, elle prévoit de se réorienter vers l'administration avant d'être attirée par l'activité de son mari.

Un passage par une fonction administrative dans le BTP avant d'aller vers le chantier

Dans un premier temps, elle s'implique dans les tâches administratives de l'entreprise artisanale de son mari : gestion comptable, communication, et publicité. Mais en accompagnant ponctuellement sur les chantiers, elle découvre une nouvelle vocation.

« À force d'aller aider, on s'est dit que comme reconversion, c'était bien : je peux faire les papiers et être sur les chantiers »

Un parcours de formation dans l'électricité

Julie choisit de se former pour devenir électricienne en suivant un CAP en apprentissage, réalisé dans son entreprise avec son mari. Elle poursuit désormais en Brevet Professionnel, également en apprentissage. Ce parcours lui permet de financer sa reconversion tout en acquérant de nouvelles compétences techniques.

« L'apprentissage, en plus d'apporter des compétences, est intéressant d'un point de vue financier »

Des défis liés au métier et à sa double casquette professionnelle

En cours, elle s'intègre bien, malgré les défis liés à statut atypique d'alternante travaillant dans l'entreprise de son mari (nécessitant une implication forte), en plus de devoir composer avec sa vie personnelle et le fait d'être mère. Elle souligne l'importance de la compréhension et du soutien de son centre de formation :

« Je n'ai pas un planning aussi libre que les jeunes avec qui je suis en cours, mais le CFA est très compréhensif. »

Travailler dans un secteur majoritairement masculin comporte son lot de contraintes, mais Julie estime avoir trouvé sa place sur les chantiers. Elle cite néanmoins des aspects pratiques qui restent compliqués :

« Rien que pour aller aux toilettes sur un chantier, c'est un défi quand on est une femme ! »

Elle apprécie cependant la dimension technique de l'électricité, qu'elle considère comme stimulante intellectuellement :

« L'électricité, c'est très technique. Intellectuellement, c'est ce qui me fait le plus réfléchir, et j'en ai besoin professionnellement pour m'épanouir »

Une vision lucide sur les réalités du métier et les perspectives

Julie reconnaît les contraintes physiques et organisationnelles du BTP, mais considère que l'indépendance et les opportunités qu'offre le métier en valent la peine. Elle envisage de continuer à développer ses compétences, notamment en domotique, grâce à une mention complémentaire si son planning le permet.

À moyen terme, elle projette de poursuivre dans l'entreprise familiale ou d'évoluer vers un poste à responsabilité. Si elle devait conseiller ses enfants, elle leur recommanderait de devenir entrepreneurs pour bénéficier de plus d'autonomie et de confort dans ce secteur exigeant.

« Honnêtement, si je devais dire à mes enfants de venir, je leur dirais d'être patrons. Le BTP, c'est pas le plus confortable, mais ça peut être gratifiant si on aime réfléchir et créer. »

➤ Nathalie, 51 ans, démarre un CDI en plomberie

Nathalie a une formation initiale dans l'enseignement du piano). Elle a exercé le métier d'enseignante pendant plus de 20 ans avant de se former en plomberie.

Une première partie de carrière comme enseignante en piano

Nathalie a suivi des études pour enseigner le piano. Elle a exercé pendant plus de 20 ans le métier de professeur de piano dans des écoles communales et se produit en parallèle dans un ensemble musical.

Nathalie a 2 enfants de 19 et 16 ans. Son mari, professeur de trombone, a obtenu un poste dans la ville du Mans en 2019, la famille a donc déménagé et Nathalie a démissionné.

« J'ai été très heureuse d'exercer en tant qu'enseignante et je poursuis d'ailleurs mon activité musicale [concerts] en parallèle de mon nouveau métier. J'ai toujours eu une envie de pratiquer un métier manuel lié aux travaux de rénovation dans les logements. En complément de mon expérience déjà importante, c'est la partie plomberie qui me manquait vraiment techniquement. »

Par la suite, des rencontres et des échanges finissent de la convaincre que son expérience personnelle dans les travaux de finition pourrait lui permettre de changer de métier et d'aller dans une activité du bâtiment de type peintre.

Mettre à profit une expérience personnelle déjà conséquente et une attirance ancrée pour le BTP

Nathalie a vu dans sa jeunesse ses parents réaliser des travaux et a beaucoup appris à leur contact. Elle estime qu'étant une fille, on ne l'a jamais poussé vers ces métiers du bâtiment malgré un réel attrait.

« J'ai beaucoup appris avec mes parents. J'ai par la suite beaucoup bricolé par moi-même et souvent étais limitée sur la partie plomberie. Mon objectif était de compléter mes savoirs pour maîtriser aussi les aspects plus techniques de la plomberie. »

Avec son déménagement dans une nouvelle ville (Le Mans), Nathalie a démissionné et s'est inscrite alors à Pôle emploi (aujourd'hui France Travail) avec un accompagnement qu'elle estime être plutôt satisfaisant. Elle fait elle-même les recherches pour trouver une formation adaptée.

« Dans le cadre de mes recherches pour me former à la plomberie sur Le Mans, je suis vite tombée sur le CFA qui m'a permis d'obtenir 3 diplômes, j'aurais pu m'arrêter avant, mais apprendre me plaît. Cela me permet à terme d'intégrer des postes assez variés. »

Un parcours de formation complet et réussi

Nathalie a obtenu successivement le CAP « Monteur-installateur sanitaire » (1 an), le CAP « Monteur en installation thermique » puis le BP « Monteur en installations de génie climatique et sanitaire » au sein du BTP CFA du Mans puis d'un groupe-ment d'entreprises pour l'insertion et la qualification.

« J'aime apprendre et ma longue formation a été enrichissante et satisfaisante : j'ai découvert la réalité du métier via une période de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP] et l'alternance m'a permis de vraiment apprendre le métier. »

Une insertion dans une entreprise d'accueil

Nathalie signe un CDI dans l'entreprise qui l'a accueillie pour son alternance. Elle tire de son expérience plusieurs enseignements quant à la nécessité d'être à l'écoute du tuteur et faire preuve d'adaptation.

« Pour une transition vers le BTP, il faut être d'abord motivé et très investi, décider en pleine conscience. Il est important aussi de continuer à se former au fil de sa carrière. Les tuteurs sont peu formés à cet accompagnement et donc peu efficace, ni pédagogue mais un effort est à faire, indispensable pour redémarrer dans un nouveau métier. »

▀ Sébastien, 43 ans, chauffeur poids lourd devenu plombier

Sébastien, 43 ans, a été chauffeur poids lourd pendant 20 ans avant de se reconverter en tant que plombier suite à une formation auprès des Compagnons du Tour de France.

Une première partie de carrière comme chauffeur poids lourd

Sébastien est titulaire d'un CAP pâtissier chocolatier. Dans la foulée, il s'engage dans l'armée de terre. Il y reste 3 ans et y obtient plusieurs permis de conduire (permis B, poids lourd, super lourd).

« À la fin de mon CAP je suis parti, je me suis engagé 3 ans dans l'armée de terre, j'y ai obtenu tous mes permis et en sortant j'ai travaillé tout de suite dans les métiers du transport, j'ai fait de 20 ans de volant »

Par la suite, il s'est orienté vers le transport de marchandises, où il a travaillé pendant 20 ans « dont au moins 15 en intérim ». Estimant qu'il n'a que peu de perspectives, Sébastien cherche à se reconverter.

Une envie de reconversion vers un métier intéressant et avec des perspectives

« Faire la même chose pendant 20 ans quasiment □ Je pense que j'avais fait le tour, et puis les perspectives: on ne peut pas se projeter quand on est embauchés comme chauffeurs poids lourd, super-lourd, moi j'avais envie d'évoluer, être chef d'équipe, chef d'entreprise »

Il entame une première formation de plombier en 2018, mais arrête sa formation pour des raisons personnelles.

« Ça faisait longtemps que je voulais exercer un métier dans le BTP, parce qu'ils sont divers et variés. Principalement dans la plomberie, parce que c'est un métier qui touche l'énergie, qui a beaucoup de débouchés, il y a plein de nouvelles technologies à aborder. Et l'eau est une ressource naturelle dont on a besoin. L'idée de pouvoir « la contrôler », c'est très appréciable. J'étais très curieux du parcours de l'eau, j'avais travaillé sur des camions hydrocureurs avant. »

En 2022, il entame à nouveau les démarches pour se reconverter. Il monte son dossier de Projet de Transition Professionnelle (PTP) pour obtenir le TP Installateur thermique et sanitaire.

« Ça a été rapide, j'ai fait les démarches en mars, en juin j'avais clôturé mon dossier. Quand on est 20 ans dans l'intérim on sait chercher et comment chercher, j'ai eu très rarement besoin de Pôle emploi: il y a internet, les forums »

Il choisit de suivre la formation au sein d'un centre de formation des Compagnons du Tour de France, où une session commençait prochainement.

« Le parcours que j'ai fait, ça a toujours été dans un cadre très strict, avec des règles, une ligne de conduite à tenir: la pâtisserie, l'armée. Chez les Compagnons, j'ai retrouvé ces valeurs-là, ça m'allait bien. »

Il a réalisé 3 stages qu'il estime être un peu trop courts. Il regrette que le premier, dans une grande entreprise, trouvé par l'intermédiaire d'une connaissance, ne portait pas sur le métier de plombier, mais sur des activités de soudure. Les deux autres stages, réalisés dans une même petite PME, se sont quant à eux très bien passés.

À l'issue de sa formation, dont il sort diplômé en juin 2023, il cherche un emploi salarié en tant que plombier. Il aurait aimé pouvoir continuer au sein de l'entreprise où il a eu effectué ses deux derniers stages, mais ce n'était pas possible en raison de ses contraintes horaires. Cette contrainte horaire a compliqué ses recherches dans un premier temps il est retourné dans son entreprise précédente dans le transport en tant que chauffeur poids lourd, tout en cherchant un emploi en tant que plombier en parallèle.

Des projets professionnels en tant que plombier, indépendant à court moyen terme

Quelques mois plus tard, en novembre, Sébastien rejoint une PME d'une vingtaine de salariés en plomberie électricité. Il avait rencontré cette entreprise lors d'une journée portes ouvertes à son organisme de formation.

Il est content de son travail actuel. Il regrette cependant qu'en raison des difficultés de recrutement et d'un relatif sous-effectif, il est seul sur le chantier et doit « se dépatouiller », alors qu'il aimerait être accompagné et tutoré.

Sébastien souhaite se mettre à son compte d'ici un ou deux ans « le temps d'acquérir de l'expérience et des compétences ».

David, 41 ans, ancien conducteur de train reconverti en électricien

David, 41 ans, a travaillé pendant 14 ans comme conducteur de train à la SNCF avant de se reconverter dans l'électricité du bâtiment via un projet de Transition Professionnelle (PTP).

Une reconversion motivée par un besoin d'équilibre

Après un bac STI génie mécanique et productique et un BTS abandonné, David a fait de l'intérim en préparation de commande puis a été ouvrier dans l'industrie automobile. Suite à la crise automobile de 2008, il part dans le cadre du plan de départ volontaire dans une entreprise de fret ferroviaire où il reste 14 ans. Les trajets quotidiens, en plus des horaires décalés, pesaient lourd dans son quotidien.

« Moi j'habite à Montargis et mon hangar était à Villeneuve-St-Georges. Je gagnais 2 000 € par mois, mais j'en dépensais 500-600 en essence. »

Une reconversion largement accompagnée par Transitions pro

Du fait de son envie de reconversion, David s'est renseigné sur Internet et a été pris en charge par Transitions Pro qui l'a accompagné dans ses démarches.

« Ils [Transition Pro] m'ont vraiment bien aiguillé. Je voulais démissionner, mais ils m'ont aidé à structurer mon projet. Mon chef n'a pas accepté une mutation, alors j'ai décidé d'entrer en formation. »

David réalisait des petits travaux pour ses proches, notamment en électricité et se tourne donc vers ce domaine. Transitions Pro lui propose une formation à proximité de son domicile pour devenir électricien du bâtiment.

« Je voulais éviter les formations à l'autre bout de la France. Grâce à eux, j'ai trouvé près de chez moi. Ils m'ont même aidé à rédiger ma lettre pour l'employeur. »

Des stages obtenus grâce à son réseau

David suit une formation de 6 mois dont il est satisfait. Il rencontre cependant des difficultés à trouver des entreprises d'accueil en stage.

« Le bâtiment, ils sont tous en train de dire qu'il faut recruter, mais pour prendre un stagiaire, il n'y a personne pour s'en occuper. »

Il trouve finalement ses deux stages grâce à des relations. S'il est déçu du premier, durant lequel il réalise principalement de l'isolation, le second le conforte dans son orientation. Il le réalise « avec un ami » dans le courant faible, dans une entreprise spécialisée en vidéosurveillance.

« C'était vraiment cool, j'ai tiré des câbles, installé des caméras et des alarmes »

David obtient son titre en décembre 2022.

De nombreuses opportunités et possibilités d'évolution dans la charpente

À la fin de sa formation, David a réalisé des missions d'intérim pendant plusieurs mois pour divers bailleurs sociaux, ce qui lui a permis de travailler sur des installations anciennes.

« Ce n'était pas que du neuf, et ça m'a fait voir des choses qu'on n'avait pas étudiées en formation »

La société qui l'emploie aujourd'hui est intervenue lors de sa formation pour recruter des électriciens. David a saisi l'opportunité, en imposant de travailler dans sa ville de résidence, ce qui a été accepté.

En parallèle, David a ouvert un statut d'autoentrepreneur pour réaliser des petits chantiers le week-end.

« Mon statut me servira de complément, et plus tard, pourquoi ne pas basculer complètement pour embaucher des personnes »

David apprécie aujourd'hui son autonomie et son rythme de vie.

« J'ai un véhicule de service, je suis à la maison tous les soirs : il y a 3 ans ma fille me disait qu'elle ne me voyait jamais. Maintenant je l'emmène à l'école le matin. Et les jours fériés sont vraiment fériés. »

À terme, il se voit continuer à développer son activité d'autoentrepreneur et envisage même d'embaucher. Il aimerait aussi parrainer des stagiaires pour partager son expérience.

« Je suis prêt à expliquer comment ça se passe après la formation, car aujourd'hui, pour trouver un stage, c'est le piston qui joue. »

Alexandre, 44 ans, ancien cadre dirigeant souhaitant entreprendre dans le bois

Alexandre, 44 ans, marié et père de famille, a quitté sa carrière de cadre dirigeant dans l'édition de logiciels en 2021 pour entamer une reconversion dans les métiers du bois.

Une opportunité de se reconvertir dans une activité passion

Alexandre a obtenu un bac Scientifique avant de faire une école de commerce et d'obtenir un DESS en finance. Il commence une carrière dans les fonctions commerciales et marketings d'entreprises éditrices de logiciel. Devenu cadre dirigeant, sa société est rachetée et il en profite pour vendre ses actions et signer une rupture conventionnelle.

« Il y avait une fenêtre de tir. Ma société s'était vendue, j'ai pu vendre mes actions et je n'étais plus lié. C'était le bon moment pour tourner la page »

Envisageant depuis une dizaine d'années de se reconvertir, il en profite pour prendre du recul et engager ce parcours.

« Il fallait se donner l'autorisation de le faire »

Alexandre travaillait en effet le bois sur son temps libre auparavant, notamment en restaurant des meubles.

« C'est viscéral, ça sent bon, c'est noble, je trouve des milliers de qualité au bois »

Un parcours de formation pour découvrir les métiers du bois

Alexandre a pour projet de créer une entreprise de construction de maisons dans les arbres (sur poteau et en ossature bois, dans des lieux « naturels »).

Accompagné par France Travail (alors Pôle emploi), il démarche des organismes de formation – il est alors en mesure de financer sa formation sur fonds propres, notamment via son CPF. Il obtient son CAP Menuiserie à l'issue de la formation. Le contenu pédagogique était conforme à ses attentes, bien qu'il regrette qu'il n'y ait pas de module relatif au « business » (monter son entreprise, trouver des clients, trouver un réseau, des ateliers partagés), surtout pour des personnes en reconversion.

À l'issue de sa formation, il estime que son projet initial « n'est finalement pas réaliste à tous les niveaux ». Souhaitant toujours développer une activité autour du bois, il décide de réaliser un CAP Charpentier au sein des Compagnons du Tour de France (sur fonds propres) pour se perfectionner et prendre le temps de définir un projet.

Un projet professionnel autour de la promotion du travail du bois

Particulièrement attiré par le travail en atelier, il développe au cours de ce second CAP un nouveau projet professionnel.

Alexandre souhaite acheter un atelier en centre-ville, ouvert au public pour faire découvrir le travail du bois, dans le cadre de sorties scolaires, à destination de particuliers ou lors de stages de cohésion d'équipe en entreprise.

« Je suis étonné par le manque de reconnaissance de ces métiers, c'est pour ça que je veux les redorer avec un bel atelier en centre-ville. »

Alors qu'il est en instance de terminer son CAP Charpentier au moment de l'entretien, Alexandre envisage de poursuivre par une formation en ébénisterie l'année prochaine afin de se perfectionner avant de démarrer son projet entrepreneurial.

▲ Ariane, 33 ans, aspirante conductrice de travaux après une première reconversion comme architecte d'intérieur

Ariane, 33 ans, a été conseillère de vente pendant près de 10 ans avant de suivre une formation pour devenir architecte d'intérieur. À la suite de cette formation, elle aspire à obtenir un diplôme de conductrice de travaux, en alternance.

Un premier souhait de reconversion pour trouver des perspectives de carrière

Titulaire d'un baccalauréat général, Ariane suit une licence de Langues Etrangères Appliquées (LEA). En parallèle, elle travaille dans la vente, où elle occupe divers emplois. À l'obtention de son diplôme, elle capitalise sur son expérience dans la vente et reste dans ce domaine.

Durant la crise sanitaire, elle décide de se reconvertir en tant qu'architecte d'intérieur, lassée par la vente, où elle voyait peu de perspectives, et intéressée par un tout autre domaine d'activité.

« C'est un domaine qui m'a toujours plu, le design et le bâtiment, et en travaillant dans la vente depuis 10 ans, je ne me voyais plus évoluer dedans »

Une première reconversion réalisée en autonomie

Elle a élaboré son projet seule, durant le confinement. Ariane a alors identifié une formation et une école, à Paris, qui lui permettait d'obtenir la certification à l'issue d'une formation de deux ans. Le financement a été partiellement couvert par le CPF de Ariane, qui a cependant dû compléter avec un reste à charge. En parallèle de sa formation, elle continuait à exercer dans la vente.

Ariane regrette un manque d'accompagnement par l'organisme de formation durant sa formation. Elle a rencontré des difficultés à trouver un stage, qu'elle effectue finalement dans un cabinet d'architecte belge, auprès d'une connaissance.

Faute de débouchés, mais attirée par le chantier, un second projet de reconversion comme conductrice de travaux

Une fois sa formation validée, Ariane a cherché un emploi en tant qu'architecte d'intérieur. Elle n'a cependant jamais pu exercer, et n'a été reçue en entretien que deux fois malgré plus de 200 candidatures déposées.

Intéressée par le domaine et souhaitant toujours y exercer, Ariane envisage alors de suivre une formation menant au métier de conducteur de travaux. Cette formation lui permettrait en effet de « développer ses compétences » acquises durant la formation d'architecte d'intérieur, voire de se reconvertir en tant que conductrice de travaux.

« Durant mon stage j'ai aimé être sur le terrain, voir les artisans, voir le projet avancer »

Elle se renseigne auprès de personnes dans son entourage et de professionnels sur les réseaux sociaux, et a rencontré des directeurs de travaux dans sa ville. Ces échanges la confortent dans son choix, et elle opte pour le Titre professionnel « Conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil ».

Ariane se projette aujourd'hui comme conductrice de travaux plutôt que comme architecte d'intérieur en raison d'une insertion qu'elle imagine plus facile, et de la possibilité d'exercer en tant que salariée, avec une stabilité de l'emploi par rapport au métier d'architecte d'intérieur, plus souvent exercé en activité libérale.

« J'ai envie d'avoir un travail fixe, rémunéré tous les mois. Après, j'aime l'architecture d'intérieur donc pourquoi pas le faire en indépendante à côté »

Afin d'obtenir le titre professionnel, Ariane recherche au moment de l'entretien une entreprise où réaliser une alternance d'un an.

Baptiste, ingénieur de formation et passionné par la forge

Baptiste, 30 ans, est ingénieur de formation. Après des difficultés à se stabiliser dans une entreprise sur un poste d'encadrement, Baptiste exerce en tant que forgeron métallier et gère une entreprise de coutellerie.

Un intérêt pour la forge dès ses études d'ingénieur

Après une classe préparatoire aux grandes écoles et un concours, Baptiste entre en école d'ingénieur en mécanique. Il se spécialise sur la mécanique, les matériaux et les procédés de fabrication. Il réalise deux stages qui font naître chez lui un grand intérêt pour la forge : un stage au Japon puis en Auvergne.

« Du fait de mes différents stages, j'ai eu une coloration plus forte sur la forge. J'ai étudié les techniques de forge au Japon en 2017. Ensuite, j'ai également fait un stage de fin d'études en Auvergne, ils font de l'industrialisation sur les machines de forge pour faire les couteaux. »

Une difficulté à se stabiliser conjuguée à un besoin de « terrain »

Baptiste a rencontré des difficultés à se stabiliser ; il a ainsi travaillé au sein de six entreprises après l'obtention de son diplôme d'ingénieur en 2018. 2 entreprises

ont mis fin à sa période d'essai et il peinait à se satisfaire des autres postes proposés : il a quitté le bureau d'études d'une forgerie industrielle pour faire davantage de terrain, ainsi qu'une seconde entreprise qui ne proposait pas d'évolution vers un poste d'encadrement.

« J'ai de nouveau cherché un poste de responsable de production, mais c'était difficile de trouver un poste de management avec seulement 4 mois d'expérience. Je ne voulais plus faire du support, je voulais être plus proche de la production. Je voulais être « au cœur de l'action » et ne plus être en attente. »

Une période de chômage qui a permis à Baptiste de se lancer à son compte

Lors d'une période de chômage, il crée son entreprise de coutellerie.

« Je suis passionné de forge, j'ai bénéficié des aides de l'Etat pour créer mon entreprise. Je voulais le vivre comme une activité secondaire, parce que j'étais confiant quant au fait de retrouver un emploi en ingénieur. Néanmoins, les process de recrutement étaient très longs et n'aboutissaient pas forcément. »

Les difficultés à trouver un emploi le poussent à valider une licence en soudure TIG. Il espère ainsi gagner en légitimité pour les postes d'encadrement dans l'industrie métallurgique et s'assurer un revenu, le métier de soudeur étant très recherché par les entreprises.

« Si jamais je me retrouvais dans une entreprise toxique, je savais que je pourrais retrouver facilement un autre emploi en tant que soudeur. »

Il réussit à trouver un emploi au sein d'une entreprise en tant que Responsable d'une unité autonome de production (UAP). Il y fait la rencontre de son futur employeur.

« Je n'avais plus d'entrée d'argent comme j'avais reçu mes droits en capital pour créer mon entreprise. À la fin du mois de juin dernier, je me suis proposé pour travailler en intérim chez [son employeur actuel]. Le rythme de travail me correspondait bien : une semaine de 4 jours, je pouvais travailler dans mon entreprise le vendredi. Chez mon employeur, je suis payé à faire des choses que je faisais avant sur mon temps libre, comme le travail de soudure, de forge. »

Continuer à travailler en 4/5ème pour se consacrer à la création d'une deuxième entreprise

Son expérience salariée devait être temporaire, mais Baptiste admet s'y plaire. Son employeur, intéressé par sa double expertise d'ingénieur et de soudeur, lui a proposé de devenir responsable d'atelier. Baptiste souhaite ainsi continuer à y travailler et créer une deuxième entreprise en parallèle.

« Mon expérience ADM me permet d'apprendre et d'avoir un bagage technique plus important, et donc de pouvoir potentiellement lancer une deuxième entreprise après. Le rythme de travail me permet déjà de travailler sur la création de couteaux. Je souhaite créer des machines destinées à la forge. »

Enfin, Baptiste souhaiterait continuer à se former et passer le CAP Ferronnier d'Art ainsi que le CAP Serrurier, afin d'encadrer des apprentis.

Jean, 39 ans, une reconversion portée par la passion du bois

Jean, 39 ans, a été animateur et directeur de centre de loisirs. Il a ensuite travaillé dans l'immobilier, puis dans l'hôtellerie en tant qu'homme à tout faire dans un château. Il est aujourd'hui menuisier.

Une première partie de carrière marquée par la création de sa microentreprise de menuiserie

Jean démarre sa carrière en tant qu'animateur dans un centre de loisirs, après avoir passé le BAFA. Il valide ensuite son BAFD et devient directeur de centre de loisirs. Il crée sa microentreprise en parallèle d'agent de maintenance et de travail du bois, car il entretient une passion de long terme avec le domaine. Il commence ainsi à créer des meubles chez lui et à les promouvoir sur les réseaux sociaux pour les vendre.

« C'est une passion, je suis un amoureux du bois. J'ai commencé à fabriquer des meubles chez moi, puis j'ai évolué en créant mon atelier. Je fais des posts sur les réseaux sociaux, tout le monde me disait qu'il fallait que je vende mes créations. »

Après une brève expérience dans l'immobilier, Jean se reconvertit dans l'hôtellerie en tant qu'homme à tout faire dans un château. Cette expérience lui permet d'être à temps partiel et de se consacrer à sa microentreprise.

L'obtention un CAP pour devenir du statut d'autoentrepreneur

Jean souhaite obtenir le statut d'autoentrepreneur, et pense devoir pour cela passer le CAP. Il entame alors la formation, et en retient une expérience très positive :

« La formation s'est très bien passée. Quand on fait une reconversion, parfois on se dit que ça ne va pas être évident. Lors du CAP connexe en 1 an, il n'y avait que des personnes en reconversion donc ça s'est très bien passé. Les formateurs étaient excellents même dans les matières générales. Nous n'avons eu que des formateurs passionnés lors de la formation. »

Une volonté de poursuivre pour gagner en légitimité

Au départ, il ne souhaite passer que le CAP Menuiserie, mais décide de poursuivre sur un Brevet professionnel, comme c'était le cas d'une grande majorité d'apprenants dans sa formation.

« Au départ, je ne voulais faire que le CAP, mais quand j'ai vu que les autres faisaient le BP, j'ai décidé de faire la même chose. Le rythme du BP, c'est 4 semaines en entreprise et 2 semaines en formation. C'est agréable comme rythme. »

Selon lui, son savoir-faire initial ainsi que sa notoriété sur les réseaux sociaux lui ont permis d'acquérir une certaine légitimité qui a limité ses difficultés à trouver une entreprise pour un apprentissage.

« Je n'identifie pas de frein sur la reconversion, on peut dire que j'avais déjà une certaine confiance et légitimité comme j'étais présent sur les réseaux sociaux. Lorsque j'ai été embauché, mon patron m'a dit, « Ici on ne fait pas de belles choses, mais que des séries », en

| référence aux meubles que je faisais chez moi.»

Au moment de l'entretien, Jean termine actuellement son apprentissage de deux ans dans le cadre de son Brevet professionnel. Il indique apprécier la polyvalence que lui offre sa position en entreprise.

« Nous faisons beaucoup de séries de portes, on travaille pour des crèches aussi, nous leur faisons des fenêtres intérieures. J'avais rarement effectué un travail en série, c'est de l'organisation. On peut aussi travailler pour des architectes et là, c'est plutôt un travail de précision. J'ai de la chance de pouvoir être polyvalent.»

Une satisfaction importante portée par son projet d'autoentrepreneuriat

Jean souhaite rester menuisier à long terme. Il souhaite relancer sa microentreprise en tant qu'autoentrepreneur à la rentrée 2024.

« Je suis autoentrepreneur, mais j'aimerais bien agrandir, avoir des associés ☐ Je suis content de cette reconversion, c'est un bilan très positif.»

Lucas, 22 ans, ancien serveur devenu métallier

Lucas a entamé sa carrière dans l'hôtellerie-restauration avant de se reconvertir dans la métallurgie. Aujourd'hui en BP métallier, il aspire à exercer son métier à l'international pour découvrir de nouvelles cultures et techniques.

Une première partie de carrière dans l'hôtellerie-restauration

Lucas a obtenu un Bac pro hôtellerie-restauration à Strasbourg, suivi d'une première année en BTS « Management en hôtellerie ». Cependant, un stage survenu pendant la période du COVID, a profondément et négativement marqué son expérience. Avec une équipe réduite et un encadrant en burn-out, Lucas a été confronté à des conditions de travail difficiles (horaires importants ; salaire peu élevé...). Cette expérience l'a amené à reconsidérer son projet professionnel.

« On était surbookés, avec un manque de staff. On devait être 17, mais on était 7 à la fin. Notre encadrant a fait un burn-out et un abandon de poste. Je me suis dit que c'était trop de travail pour peu de reconnaissance. Quand j'ai fait ce stage j'étais nourri, logé, blanchi et je gagnais 300 euros par mois, alors que parfois je faisais 70h par semaine.»

Après un an de réflexion à la maison, il se tourne vers la Mission locale, qui le redirige vers des métiers manuels.

Une reconversion vers un métier artisanal et créatif, une « révélation »

Depuis toujours attiré par le travail manuel et la création, Lucas décide de s'orienter vers la métallerie et la ferronnerie. Il commence en 2021 par un CAP Métallier avec les Compagnons du Devoir, suivi en 2023 d'un CAP Ferronnier, et poursuit actuellement un BP Métallier.

« Le travail manuel, l'artisanat, la création avec des matériaux. Vraiment le fait de créer et de fabriquer quelque chose. Le BTP c'était vraiment une révélation »

Lucas apprécie aussi la régularité et l'encadrement des métiers du BTP, en contraste avec les horaires et conditions souvent imprévisibles de la restauration.

Une expérience en entreprise enrichissante

Lucas a effectué plusieurs périodes en entreprise, notamment une au sein d'une entreprise spécialisée dans la fabrication pour les maisons de luxe, puis dans son entreprise actuelle. Bien que ses débuts aient été marqués par une appréhension, son savoir-être acquis dans la restauration (ponctualité, discipline) lui a permis de s'intégrer rapidement :

« J'étais plus âgé que d'autres apprentis, plus discipliné. »

En entreprise, Lucas a constaté que certaines méthodes diffèrent de celles apprises en formation.

« L'entreprise reste le meilleur moyen de s'instruire, même si la théorie est essentielle. »

Des projets professionnels tournés vers l'international

Lucas ambitionne de partir en Australie avec sa compagne, elle-même serveuse maîtresse d'hôtel, pour y exercer son métier et découvrir de nouvelles techniques. Il est particulièrement attiré par les opportunités sur les plateformes pétrolières, où il pourrait mettre à profit ses compétences et apprendre des aides-soudeurs australiens.

« Je veux rester dans le BTP, mais découvrir d'autres cultures et d'autres manières de faire. »

William, 65 ans, ancien technicien agroalimentaire devenu chef d'entreprise dans le BTP

William, a travaillé pendant une dizaine d'années dans l'agroalimentaire avant de se reconvertir dans le bâtiment. Aujourd'hui, il dirige sa propre entreprise de menuiserie et s'épanouit dans ce métier.

Une première partie de carrière dans l'agroalimentaire

Titulaire d'un bac agricole et d'un DUT en mécanique, William a débuté sa carrière dans le secteur agroalimentaire, où il a occupé plusieurs postes techniques. Son parcours professionnel l'a conduit à travailler à l'étranger, notamment en Angleterre et aux États-Unis, ce qui a enrichi ses compétences techniques et sa vision du travail.

En 2010, William commence à réfléchir à un changement de carrière, non pas par une volonté précise, mais par envie de nouveauté et de liberté professionnelle.

« J'ai exploré des dizaines d'options pour racheter une entreprise technique, sans idée précise du domaine. »

C'est finalement une opportunité en menuiserie qui croise son chemin. En 2012, il reprend une entreprise de menuiserie, sans expérience préalable dans ce domaine.

Une reconversion par la pratique et la formation

Pour s'adapter à son nouveau rôle, William entame un CAP Menuisier, qu'il suit en parallèle de la gestion de son entreprise. Grâce à un programme financé par la Ville de Paris, il se forme en cours du soir pendant deux ans et obtient son diplôme en 2014.

« C'est un cœur de métier sympathique. C'est du BtoB [Business to Business], la relation client est intéressante. »

Un chef d'entreprise épanoui

Aujourd'hui, William dirige une entreprise dans le domaine de la menuiserie de bâtiment, spécialisée dans les projets B2B. En tant que chef d'entreprise, il apprécie la diversité des projets et la liberté qu'offre son métier. Malgré le fait qu'il puisse partir à la retraite, il souhaite poursuivre son activité.

Charlotte, 24 ans, de l'administratif à la peinture en bâtiment

Charlotte a 24 ans. Originnaire de La Réunion, elle débute sa carrière en tant qu'assistante administrative. Un stage en atelier d'architecture la fait se réorienter dans le bâtiment.

Un début de carrière dans l'administratif

Après un bac STMG spécialité RH, Charlotte réalise un BTS « Assistante de direction ». Elle indique avoir toujours voulu être assistante de direction, jusqu'à un stage en atelier d'architecture qui la fait se réinterroger sur son orientation professionnelle.

« J'ai passé un BTS Assistante de direction et j'ai travaillé dans un atelier d'architecture, c'était mon premier pas dans le bâtiment. En voyant mes collègues architectes, dessinateurs, j'étais curieuse, je voulais au fond de moi aller sur les chantiers. Et ensuite, tout au long de ma formation, je me suis rendu compte que je voulais faire autre chose, car je ne me sentais pas utile à l'entreprise. »

Une reconversion à contresens des stéréotypes de genre

Charlotte décide de se reconvertir dans le bâtiment, avec pour objectif de se spécialiser dans la décoration. Toutefois, elle indique avoir dû effectuer des recherches par elle-même, car elle juge difficile d'envisager d'intégrer le BTP pour une fille.

« J'ai réfléchi sur ce que j'aimais faire personnellement et comment je pouvais le lier professionnellement. J'aime tout ce qui est manuel, la décoration, la peinture sur toile, etc. »

« J'ai effectué des recherches par rapport à ça. À La Réunion il y a une mentalité fermée pour les filles dans le bâtiment, c'est sale, c'est brut, donc on ne voit pas trop les filles dans ce domaine-là. »

Charlotte choisit d'effectuer sa reconversion à Montpellier. Elle débute avec un stage de découverte d'une semaine à Montpellier, qui ne lui a pas plu en raison de la « mentalité fermée » du personnel. Elle souligne les nombreux stéréotypes associés au fait d'être une fille dans le bâtiment, et indique que cela a créé des difficultés dans son parcours ainsi que dans celui de ses connaissances.

« J'ai fait un stage de découverte dans une entreprise à Montpellier, ça ne m'a pas plu, les ouvriers ne me laissaient rien faire, car ils avaient une mentalité fermée par rapport au fait que j'étais une femme. Le contexte n'était pas professionnel, on ne me prenait pas au sérieux. J'ai arrêté un jour avant. »

Cette mauvaise expérience ne la freine toutefois pas dans son projet. Le CFA BTP lui propose de participer au dispositif d'apprentissage féminin en deux mois. Charlotte a ensuite entamé un Brevet professionnel, mais indique avoir eu de grandes difficultés à trouver une entreprise, en raison de son manque d'expérience et de son genre.

« Il faut convaincre qu'on est capable, même en tant que fille. Ce qui fait la différence c'est la motivation du salarié, il ne faut pas laisser les autres vous dire ce que vous devez faire. »

Un projet de se spécialiser dans la décoration et de se lancer à son compte

Charlotte exerce en apprentissage dans son entreprise depuis 1 mois et demi. Elle est satisfaite de sa formation, et souhaite se spécialiser dans la décoration et se lancer à son compte.

« Je veux être à mon compte et me spécialiser dans la décoration grâce à une Mention complémentaire. Le Brevet professionnel j'aime bien, il y a beaucoup d'ouvertures, je peux être à mon compte, me spécialiser dans la décoration et après 5 ans d'expérience je pourrais devenir formatrice. »

Charlotte conserve malgré tout un regard critique du secteur et des stéréotypes de genre qui y sont associés :

« En tant que fille, on est conditionnée pour tel ou tel métier, on ne pense pas au BTP. On se dit qu'il faut qu'on soit dans les bureaux. Les recruteurs ne pensent pas qu'une femme viendrait les aider sur les chantiers. Les dispositifs comme l'apprentissage féminin aident à casser les codes. »

/// Hassan, 46 ans, ancien professeur d'anglais devenu électricien puis entrepreneur

Hassan a exercé comme professeur d'anglais avant de devenir électricien puis de devenir entrepreneur

Un début de carrière comme professeur d'anglais

Titulaire du CAPES, Hassan a commencé sa carrière comme professeur d'anglais. Souhaitant changer d'activité, il profite du fait que son père est électricien et des connaissances acquises auprès de lui pour devenir à son tour électricien du Bâtiment, d'abord au sein d'entreprises au sein desquelles il exerce le métier d'électricien pendant 10 ans.

Après une activité salariée, une opportunité de devenir chef d'entreprise

En 2018, il crée avec son frère une entreprise spécialisée en électricité.

Dans ses reconversions, Hassan s'est appuyé sur ses connaissances acquises dans le cadre familial. S'il a suivi une formation certifiante à la mairie de Paris en cours du soir, il n'est pas allé au bout de celle-ci. Il a suivi l'ensemble des formations obligatoires dans son métier : habilitations électriques haute et basse tensions, ainsi que les permis CACES nécessaires.

Une entreprise en forte croissance

Depuis 2018, son entreprise, initialement spécialisée dans l'électricité, s'est également développée dans la charpente métallique et la pose de photovoltaïque. Cette entreprise intervient sur l'ensemble du territoire et a une vingtaine de salariés au moment de l'entretien.

D'importantes difficultés de recrutement malgré un travail partenarial

Hassan rencontre de fortes difficultés de recrutement (il a actuellement 6 postes ouverts) nécessaires pour répondre aux marchés parfois de tailles importantes sur lesquels il se positionne.

S'il collabore avec France Travail, leurs actions communes n'ont pas abouti. Les seules candidatures reçues proviennent de candidats à régulariser.

✓ Martin, 43 ans, ancien consultant dirigeant une entreprise de charpente

Martin, 43 ans, a une expérience dans le conseil et dans la création d'une nouvelle ligne de chaussures. Il se forme finalement et reprend une entreprise de charpente bois dans l'Ouest.

Une première partie de carrière comme consultant

Martin a appris le métier de consultant suite à sa formation d'ingénieur à l'ENSAM, dans un premier cabinet de conseil de taille moyenne, puis dans différentes structures intervenant notamment sur l'optimisation de la production et les achats.

« Mon expérience de consultant dans plusieurs cabinets m'a beaucoup plu et m'a formé à la rigueur, la méthode et fait découvrir plusieurs secteurs. Cette expérience me sert au quotidien dans mon travail de dirigeant d'entreprise. »

Une deuxième expérience dans la création d'une nouvelle structure avec un volet de création de produit très marqué

Entre deux contrats dans le conseil, Martin crée avec un associé une nouvelle activité dans l'habillement de la création des modèles jusqu'à la distribution. Martin a ainsi pu allier la reprise d'une entreprise dans un secteur qui l'intéressait avec un projet familial d'installation dans l'Ouest.

Une volonté de mettre à profit une expérience riche dans un nouveau projet : la reprise d'une entreprise de charpente bois.

Suite à la crise sanitaire, il change d'orientation. Il reprend une entreprise depuis 3 ans, spécialisée dans les agrandissements (en bois) de maison.

L'entreprise regroupe 14 personnes (dont un chef d'équipe et un conducteur de travaux) et réalise un chiffre d'affaires annuel d'environ 2 M€. L'activité se concentre sur l'agrandissement de maisons : rehaussement ou agrandissement de pleins pieds avec des solutions de charpente en bois.

« J'ai pu trouver l'entreprise qui répondait à mes attentes et contraintes: une entreprise dans le domaine du bois, avec déjà une équipe très expérimentée sur le métier et basée à La Rochelle. »

Une formation pour reprendre une entreprise, un apprentissage du métier « sur le tas »

Martin a suivi une « formation aux Cédants et Repreneurs » (CRA) pour se former à la reprise d'entreprise, ce qui lui a permis de faire aboutir son projet.

En complément de son activité de chef d'entreprise et de gestion de la structure, Martin a appris le métier en passant 6 mois avec les équipes expérimentées (l'entreprise compte notamment un chef d'équipe et un conducteur de travaux, tous deux seniors).

« C'était indispensable d'apprendre un minimum sur le métier en passant du temps sur le terrain avec les équipes. »

Une problématique de difficultés de recrutement rencontrées

Martin se projette dans la poursuite de son activité. Il rencontre cependant un enjeu d'anticipation des départs en retraite dans son équipe ainsi que des difficultés de recrutement sur les différents métiers de son entreprise.

Yohan, 40 ans, technicien et poseur après avoir travaillé en bureaux d'études industriels

Yohan a une formation initiale de technicien en production industrielle avec une première expérience de 7 ans en tant que technicien BE dans une station de ski puis une expérience de 9 ans dans une entreprise spécialisée dans la sécurité (travail en hauteur).

Une première partie de carrière comme technicien industriel

Yohan a suivi une formation en BTS « Mécanique et Automatismes Industriels » puis a obtenu une licence professionnelle en production industrielle. À l'issue de son dernier stage, il est embauché en CDI par son entreprise d'accueil. Il travaille pendant 16 ans en tant que technicien bureau d'études dans deux bureaux d'études techniques. Sa dernière entreprise se faisant racheter, il en profite pour se reconverter dans le BTP, qui l'intéresse depuis longtemps. Il estime par ailleurs que 40 ans est un bon âge pour réaliser une transition professionnelle.

« Mon expérience de technicien industriel a été très instructive et formatrice. C'est le rachat de l'entreprise qui a déclenché de nombreux départs et des réflexions sur la suite à donner à ma carrière. »

Une volonté d'entrée dans le BTP pour avoir un rôle écologique

Yohan est attiré par le BTP pour plusieurs raisons : il estimait ce choix « cohérent » par rapport à sa carrière précédente, lui permettant de continuer à travailler au sein de « petites structures ». Surtout, Yohan a développé au fil des années un intérêt fort pour l'écologie, au point d'en faire un critère prioritaire dans son projet de reconversion. Il estime que le BTP est le bon secteur pour s'engager sur cette thématique.

« Le BTP m'attirait depuis longtemps et le travail sur le terrain associé à des procédés et matériaux écologiques est devenu un objectif. »

Un projet de création d'entreprise évoluant vers l'emploi salarié

Yohan a pu bénéficier du chômage en quittant son entreprise précédente et s'engage dans un projet de création d'entreprise. Il a pu bénéficier d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour découvrir le métier de chargé d'études dans le secteur du BTP. Avant de s'engager, des interventions sur des chantiers participatifs lui ont permis de pratiquer sur le terrain et de mesurer les avantages et inconvénients associés.

« La PMSMP est très courte, mais associée à des périodes de bénévolat sur des chantiers participatifs, cela a été suffisant pour moi pour vraiment découvrir le secteur et le métier, difficultés comprises ! »

Il opte finalement pour l'emploi salarié – au moins dans un premier temps – estimant que la création d'une entreprise est « trop lourde ».

Après une PMSMP, un recrutement dans une TPE d'écoconstruction correspondant à ses attentes

L'entreprise dans laquelle il a réalisé sa PMSMP, une TPE de moins de 10 salariés, est spécialisée dans l'écoconstruction (construction en terre, isolation en paille et utilisation d'enduits naturels). À l'issue de sa PMSMP, il y est recruté en CDI et y travaille depuis un peu plus d'un an au moment de l'entretien.

Depuis, il s'y épanouit – malgré un rythme qu'il estime parfois intense – et a pu suivre une formation sur le design écologique dans le Bâtiment.

En plus d'intervenir sur des chantiers de pose d'enduit, il intervient sur les machines spéciales pour la conception, l'adaptation et également sur la gestion de l'entreprise.

« J'ai pu trouver l'entreprise qui m'offre une palette d'intervention assez variée correspondant à mes compétences et répondant au critère écologique, ce qui donne beaucoup de sens à mon emploi malgré un salaire plus bas que celui auquel j'aurais pu prétendre dans l'industrie. »

Lucie, 43 ans, ancienne archéologue, décoratrice autoentrepreneuse aspirant à devenir peintre-décoratrice

Lucie, 43 ans, a exercé comme archéologue avant de s'orienter vers le métier de peintre décoratrice.

Une première partie de carrière comme archéologue

Lucie, suite à ses études universitaires a exercé le métier d'archéologue, notamment en archéologie préventive en Île-de-France et également à l'étranger avec le CNRS. Les conditions à l'étranger étaient physiquement plus faciles, mais le contexte géopolitique d'intervention est devenu trop tendu. L'orientation vers le métier d'archéologue permettait à Lucie d'aller vers un métier manuel, conformément à ses attentes, tout en répondant aux exigences de sa famille qu'elle obtienne un diplôme de l'Enseignement supérieur.

« Mes parents m'ont poussé à suivre des études dans l'enseignement général, considérant la formation universitaire plus valorisante. J'ai toujours eu une envie de pratiquer un métier manuel, toucher la terre c'est pourquoi le métier d'archéologue m'a plu, bien que j'aie rapidement découvert la difficulté de ce métier et même les risques associés. Mon expérience à l'étranger avec le CNRS était intéressante et moins difficile physiquement, mais le contexte géopolitique d'intervention trop tendu pour continuer. »

Par la suite, des rencontres et des échanges finissent de la convaincre que son expérience personnelle dans les travaux de finition pourrait lui permettre de changer de métier et d'aller dans une activité du bâtiment de type peintre.

Une envie de mettre à profit une première connaissance du Bâtiment

Lucie se lance dans des travaux et confirme son attrait pour cette activité. Dès 2019, elle a relancé des travaux personnels plus conséquents, avec déjà une bonne expérience fort de son environnement familial (son père exerce dans le gros œuvre). Sur les réseaux sociaux, elle échange avec un Compagnon du devoir qui l'a repérée et lui a conseillé de suivre une formation afin d'obtenir un diplôme adapté.

« J'ai beaucoup appris avec mes parents. Mon père était plutôt dans le gros œuvre et j'ai appris en faisant avec lui. J'ai toujours beaucoup travaillé dans la rénovation de logement et pris plaisir. À partir de 2019, je me suis investie plus dans ces activités et je suis allée sur Instagram ce qui m'a permis d'échanger avec un Compagnon du devoir qui a été de très bon conseil pour que j'envisage une reconversion. »

Une expérience mitigée des accompagnements dont elle a bénéficié

Lucie s'inscrit alors à France Travail et bénéficie d'un accompagnement qu'elle juge satisfaisant. Elle réalise une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) comme peintre en bâtiment. Elle se lance en tant qu'autoentrepreneur comme décoratrice.

« En tant qu'autoentrepreneur décoratrice, je pensais pouvoir exercer facilement. »

Elle choisit alors de se former en tant que peintre pour compléter sa palette. Lucie estime trop nombreux et compliqués les dispositifs d'accompagnement de transition. Elle a vécu plusieurs expériences décevantes avec France Travail en région ou l'APEC.

« J'ai consulté l'APEC et le conseiller m'a expliqué que Peintre en bâtiment n'était pas adapté aux femmes ! J'ai quand même persévéré et je me suis inscrite au CFA BTP pour suivre une formation CAP Peintre, démarrage en septembre 2024. La difficulté est de trouver une entreprise pour mon alternance. »

D'une manière générale, Lucie a rencontré des difficultés et déceptions dans ses accompagnements par les acteurs de l'orientation et opérateurs du CEP.

« J'ai dû m'informer seule sur les dispositifs proposés et souvent j'en savais plus que le conseiller en face de moi. J'étais prête à postuler dans d'autres régions où il y a des besoins, mais on m'a expliqué à France Travail que je devais d'abord déménager pour avoir une adresse dans la région avant de pouvoir postuler ! »

Un projet d'installation en tant qu'indépendante après sa formation en alternance

Au moment de l'entretien, Lucie est en recherche d'entreprise pour une alternance au sein d'un BTP CFA, Lucie fait face à des difficultés pour trouver la bonne entreprise où elle pourrait travailler en tant que salariée quelque temps avant de créer son activité. Son expérience et sa mobilité sont des atouts reconnus par les entreprises.



contact@metiers-btp.fr
www.metiers-btp.fr
